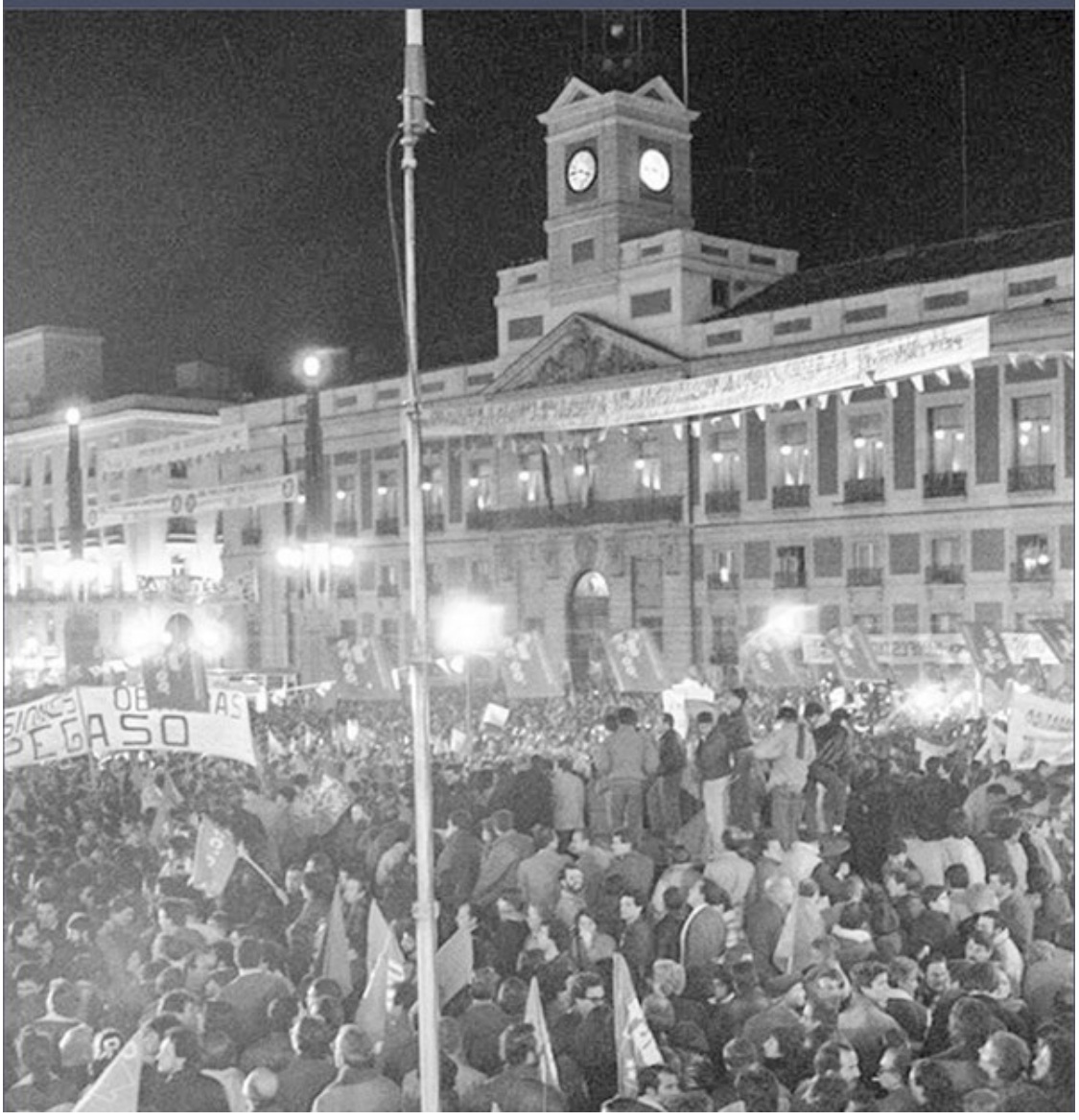
Gonzalo Wilhelmi

akal

Sobrevivir a la derrota 1975-2004

Historia del sindicalismo en España

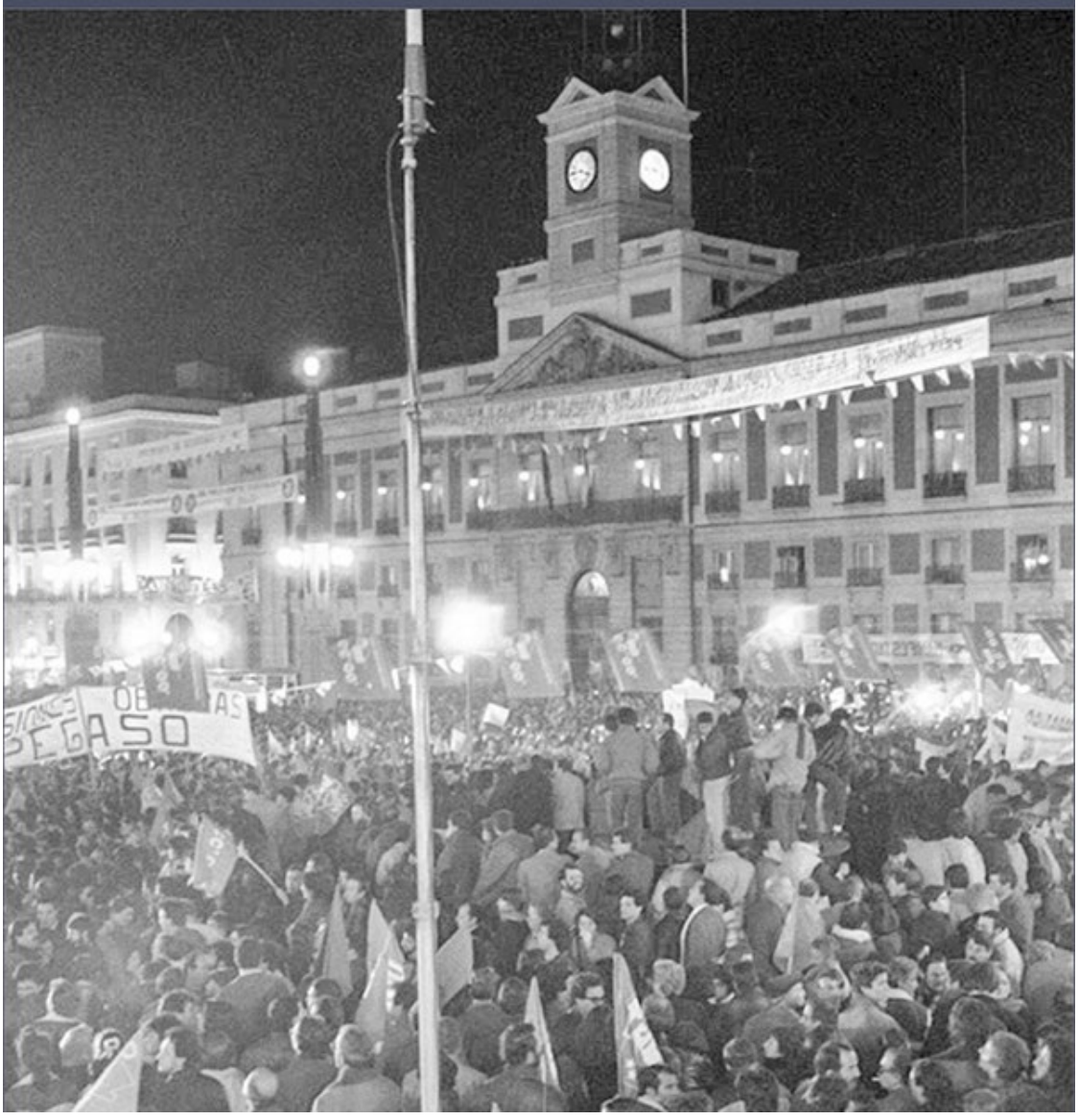


Gonzalo Wilhelmi

akal

Sobrevivir a la derrota 1975-2004

Historia del sindicalismo en España



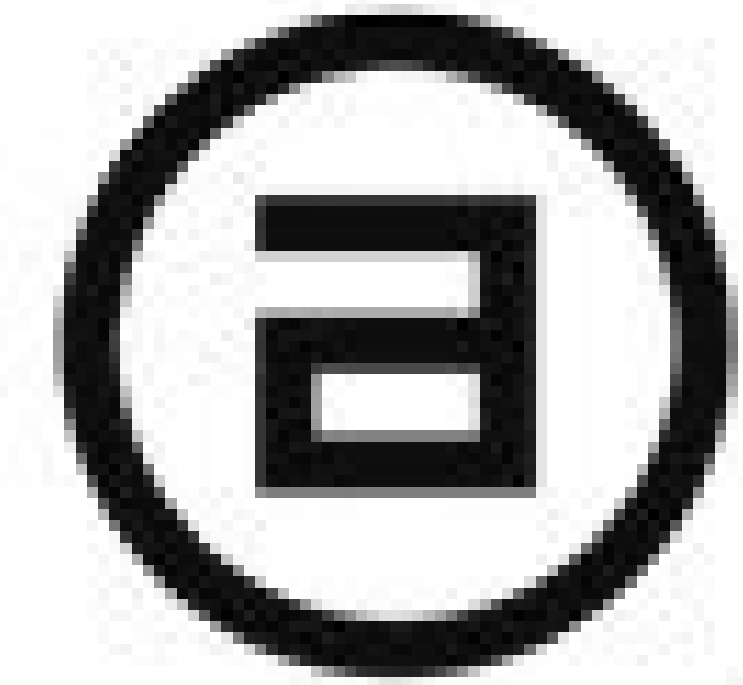
Akal / Reverso / 10

Gonzalo Wilhelmi

Sobrevivir a la derrota

Historia del sindicalismo en España (1975-2004)

Prólogo: Rubén Vega



akai

ARGENTINA
ESPAÑA
MÉXICO

Diseño de portada

RAG

Reservados todos los derechos. De acuerdo a lo dispuesto en el art. 270 del Código Penal, podrán ser castigados con penas de multa y privación de libertad quienes sin la preceptiva autorización reproduzcan, plagien, distribuyan o comuniquen públicamente, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, fijada en cualquier tipo de soporte.

Nota editorial:

Para la correcta visualización de este ebook se recomienda no cambiar la tipografía original.

Nota a la edición digital:

Es posible que, por la propia naturaleza de la red, algunos de los vínculos a páginas web contenidos en el libro ya no sean accesibles en el momento de su consulta. No obstante, se mantienen las referencias por fidelidad a la edición original.

© Gonzalo Wilhemi, 2021

© Ediciones Akal, S. A., 2021

Sector Foresta, 1

28760 Tres Cantos

Madrid - España

Tel.: 918 061 996

Fax: 918 044 028

www.akal.com

ISBN: 978-84-460-4883-1

Prólogo

Grandes olvidados

Marcelino Camacho, que en un tiempo había acariciado la ilusión de heredar los sindicatos verticales «con los ascensores funcionando», repetía a menudo que los sindicatos habían sido los parientes pobres de la transición. Lo han sido, desde luego, de la historiografía sobre el periodo democrático. Un relegamiento que no se funda en su irrelevancia en los procesos realmente vividos sino más bien en la pérdida de centralidad del movimiento obrero y la ductilidad con que la investigación histórica acaba reflejando antes el presente que el pasado. Ni lo publicado hasta la fecha ni mucho menos las síntesis que van fijando visiones de conjunto acerca del devenir de la España reciente han restituido el decisivo papel desempeñado por el movimiento obrero en la conquista de las libertades, su posterior contribución a la consolidación de la democracia y el impulso conferido a la tardía construcción del Estado del bienestar. No son estas cuestiones menores en absoluto, pero otros han sido quienes se han alzado con el relato. Si componemos el mosaico del tránsito y el asentamiento de la democracia tras la muerte del dictador, las teselas que la bibliografía aporta minimizan sin duda la relevancia que el movimiento sindical tuvo y distorsionan la mirada desplazando el foco hacia otros protagonistas, algunos de los cuales a buen seguro reúnen menos méritos pero reciben mucha mayor atención.

Generalmente la transición ha sido contada como un asunto entre elites. Un proceso político pilotado y negociado desde arriba y trasladado a un pueblo cuya mayor contribución radicaría en su «madurez», entendida como aceptación pasiva de aquello que les venía dado y no como artífice del cambio. La historia política conformada de acuerdo con viejos moldes ha predominado. Pero incluso cuando se ha tratado de introducir análisis sociológicos y ofrecer una mirada que apuntara al conjunto de la sociedad, han tendido a ser las «clases medias», un evanescente contenedor en el que –por indefinido e indefinible– caben cuantos queramos meter y en el que muchos creen o pretenden estar, las que eran convertidas en protagonistas, perpetuando de ese modo una idea que ya funcionó como legitimadora del franquismo desarrollista y que fue reciclada como explicación de la estabilidad democrática, superadora de pasados conflictos de

clase y sustento de la reconciliación y la moderación.

En ese tránsito, la clase obrera ha ido desapareciendo del imaginario y casi del vocabulario. Cada vez menos ciudadanos se autoidentifican como pertenecientes a ella y la academia ha sido un fiel reflejo de ese diluimiento del que otrora fuera visto como un sujeto transformador capaz de alumbrar una sociedad distinta. La atención a la clase obrera o la perspectiva de clase en investigaciones del tipo que sean han quedado relegadas a lo marginal, casi por definición obsoletas en tanto eligen objetos de estudio o adoptan miradas demodé. Esta desaparición ha tenido efectos retroactivos que una cabal prospección de las fuentes desautorizaría de inmediato. Sería fácil constatar la ausencia hoy en día de la clase obrera en el debate, la reflexión, la agenda o los titulares de actualidad, pero requiere no poca ceguera no ver el protagonismo que los conflictos laborales, el movimiento obrero y los trabajadores alcanzaron en la gestación del cambio político y en la posterior evolución de nuestro entramado social. La derrota a la que los sindicatos de clase han sobrevivido, de acuerdo con el título del presente libro, es también una derrota historiográfica.

Incluso cuando el relato canónico de la transición se ha cuarteado y han emergido con fuerza renovada lecturas que inciden en las continuidades institucionales, los déficits democráticos y las esperanzas frustradas de lo que algunos han dado en llamar «Régimen del 78», se ha pensado poco en el movimiento obrero. A menudo, la «traición» de sus dirigentes ha ocupado más papel que los esfuerzos de sus militantes y las decisiones tomadas por arriba centran más atención que la actividad desarrollada desde abajo.

En realidad, movimiento obrero y lucha por la democracia habían sido, en el contexto de la dictadura, sinónimos. No era posible desarrollar el uno sin fortalecer a la otra porque impulsar el movimiento obrero era ejercer de facto derechos vedados de iure: reunión, expresión, manifestación, asociación y huelga. Y porque en ese mismo ejercicio descansaba una pedagogía democrática que extendía tanto las aspiraciones como las experiencias. Y cuando, una vez desaparecido el dictador, se plantea la transformación de las estructuras del Régimen, la reforma sindical aparece como una cuestión clave para la que no encuentran solución porque la realidad en las fábricas y en la calle desborda los marcos que el continuismo posfranquista pretende imponer. Únicamente la legalización de los sindicatos de clase ofrecerá una vía para dar salida a la vía muerta en que han entrado tanto las pretensiones reformistas como las relaciones laborales en un contexto de profunda crisis política y económica. La eclosión de

la conflictividad obrera en el primer trimestre de 1976, con la mayor oleada de huelgas vivida desde la guerra civil, desborda todos los mecanismos de contención y evidencia la estrecha ligazón entre crisis económica y cambio político. Afrontar las dificultades económicas requiere negociar acuerdos sociales entre interlocutores capaces de hacerlos efectivos y estos no pueden hallarse entre los jerarcas del verticalismo sino en el movimiento obrero, lo que obviamente requiere legalizar sus actividades y sus organizaciones. Reprimirlas conduce a un callejón sin salida con riesgo de desembocar en baño de sangre, como trágicamente mostrarían los asesinatos del 3 de marzo en Vitoria, decisivos para frustrar el proyecto del primer gobierno de la monarquía.

De este modo, el sindicalismo de clase se convierte a un tiempo en motor de los cambios políticos y en pieza clave de la respuesta a la crisis económica, que implica contener las reivindicaciones y encauzar los conflictos. Ahí residirán en buena medida su fortaleza y sus debilidades. Al servicio de objetivos democráticos, los sindicatos aceptarán tanto un papel subordinado respecto a sus partidos de referencia como sacrificios de los trabajadores. No es un precio pequeño. Entre los Pactos de la Moncloa (octubre de 1977) y el Estatuto de los Trabajadores (marzo de 1980) se sustancian tanto el pacto social desde el cual habrá de ser afrontada la profunda crisis económica atravesada como el marco en el que se desenvolverán las relaciones laborales. Aunque ambos hitos suscitan rechazo en expresiones minoritarias pero en absoluto desdeñables del movimiento obrero e insatisfacción incluso en las mayoritarias (si la UGT se había mostrado reticente ante los acuerdos de la Moncloa, CCOO se movilizará para intentar ensanchar los derechos contemplados en el Estatuto), el recorrido posterior incluye más retrocesos que avances: sucesivas reformas laborales regresivas, una reconversión industrial devastadora, un elevado desempleo estructural, precariedad creciente y frecuentes derrotas que van inoculando el virus de la indefensión.

Para los sindicatos, el empuje ejercido por el movimiento obrero en el alumbramiento de la democracia y su posterior moderación para asentarla rindió frutos exiguos: ni se vieron revestidos de un prestigio acorde a la magnitud de su contribución, ni lograron convertirse en organizaciones de afiliación masiva, ni recibieron sustanciosas aportaciones materiales para su reconstrucción, ni tan siquiera fueron tratados siempre con el respeto debido por sus partidos afines, que no resistieron la tentación de instrumentalizarlos y subordinarlos.

En la liza inicial, que en gran medida determina la posterior correlación de

fuerzas, tan solo quienes tuvieron padrinos políticos lograron el bautismo: UGT y CCOO a nivel estatal, ELA y LAB o la INTG en nacionalidades concretas (reveladoramente la ausencia de una fuerza equivalente en Cataluña responde al hecho de que el nacionalismo catalán no auspició ninguna opción sindical porque CiU estaba muy lejos del movimiento obrero y ERC no llegó a encontrar su correspondencia). Quienes no los tuvieron (CNT, USO) o los tuvieron demasiado débiles (SU, CSUT) se resintieron de ello en la pugna por la hegemonía o acabaron quedando en el camino. Si bien la correlación de fuerzas nunca llegó a corresponderse en el campo sindical y en el político (CCOO ocupaba un espacio muy superior al del PCE y la hegemonía del PSOE no fue capaz de traducirse en una preponderancia equivalente de UGT), los vasos comunicantes entre el plano político y el sindical resultan patentes. No es la única clave de la transición sindical, pero no deja de reflejar el predominio de la política en aquella coyuntura histórica. Y tiene consecuencias directas sobre el devenir del sindicalismo de clase en los años de la transición. La moderación de CCOO, contraviniendo la que había sido hasta entonces su tendencia natural a la movilización y generando conflictos en su seno, y el modelo de negociación y concertación defendido por UGT, contraria a negociaciones que incluyeran a los partidos, concuerdan con las estrategias del PCE y del PSOE respectivamente en momentos en que el primero clamaba por un gobierno de concentración en el que aspiraba a ser incluido y el segundo pretendía mantener sus manos libres de pactos para ejercer la oposición desde su pregonada condición de «alternativa de poder».

Pero la autonomía sindical acabó llegando, primero para CCOO y más tarde –con mayor trauma y rubricada nada menos que con una huelga general– para UGT. El resultado será la unidad de acción entre dos centrales que habían sostenido un largo pulso por la hegemonía en medio de una acusada rivalidad y desconfianza mutua. E indirectamente supone también una brecha más honda entre mayoritarios y minoritarios, así como entre centrales de ámbito estatal y autonómico, al abandonar CCOO la opción de buscar alianzas con las que sumar fuerzas en su confrontación con UGT para apostar por la exclusividad de los dos grandes. Al resto les queda forzar su presencia a partir de un protagonismo en la reivindicación y en la conflictividad que haga obligado contar con ellos. La implantación fragmentaria y localizada de los sindicatos de corte radical no puede hacer olvidar su incidencia en conflictos y procesos que en absoluto son desdeñables y que a su vez imponen un recurrente desafío a la línea seguida por los mayoritarios. Del mismo modo, el sindicalismo nacionalista se ha asentado en Euskadi y Galicia con una solidez que obliga a tomarlos en cuenta no solo en

lo que se refiere a sus ámbitos territoriales de actuación sino para cualquier intento de cabal comprensión del conjunto. Es algo que Wilhelmi tiene claro y que, a costa de un esfuerzo mucho mayor en cuanto a la información manejada y la síntesis obtenida, logra convertir en una de las virtudes del libro.

Superado el periodo de asentamiento de la democracia y dilucidada la pugna entre sindicatos por la hegemonía, el escenario que se impuso aparecía marcado por el signo de la globalización y el neoliberalismo, con todas sus secuelas respecto a las relaciones laborales y los derechos de los trabajadores. El trasfondo económico de los ochenta era una galopante crisis que destruía empleo a marchas forzadas y no ofrecía apenas oportunidades a los jóvenes babyboomers que se incorporaban al mercado de trabajo. Las recientes conquistas dejaron paso muy pronto a dinámicas defensivas y derrotas frecuentes. Durante algún tiempo la reconversión industrial fue pospuesta, todo indica que a causa de la previsible conflictividad que podría ocasionar el ajuste de los bastiones del movimiento obrero en un marco de inestabilidad política. Pero la victoria socialista de 1982, refrendada por una aplastante mayoría parlamentaria y reforzada por contar con un brazo sindical del que la UCD carecía por completo, abrió paso a una reconversión que originó focos persistentes de conflictividad y brotes de intensa radicalización. Los sindicatos están entonces en su punto más bajo de afiliación y los ajustes tocan de lleno su línea de flotación al afectar a los sectores más sindicalizados de la industria. Al mismo tiempo, se generalizaba la contratación temporal hasta convertir en residuales los contratos indefinidos creando un mercado dual que en buena medida coincidía con una brecha generacional. El envejecimiento (en diversos sentidos) de los sindicatos tendrá no poco que ver con las dificultades de renovación de un activismo sindical que está de hecho vedado para parados y precarios y que encuentra dificultades a menudo insalvables para cuajar entre las nuevas hornadas de trabajadores contratados de forma temporal, subcontratados, externalizados, flexibilizados y en permanente riesgo de ser despedidos a bajo precio o a coste cero.

La deriva neoliberal de la política económica de los gobiernos socialistas acabó desembocando en la ruptura del modelo histórico de relaciones partido-sindicato que había presidido durante cien años el binomio PSOE-UGT y propició la unidad sindical sobre bases que reclamaban un giro social. Durante un tiempo el sindicalismo de clase ejercerá como auténtica oposición a la izquierda del gobierno, con una capacidad de movilización acreditada sin margen de duda por la huelga general del 14 de diciembre de 1988. Las propuestas sindicales

constituyen, en el final de los años ochenta e inicio de los noventa, auténticas enmiendas a la línea seguida por el Gobierno y plantean alternativas dirigidas a reforzar el Estado del bienestar y a impugnar la lógica neoliberal. Tampoco este protagonismo ha encontrado reflejo cabal en la historiografía sobre el periodo. Por el contrario, cuenta con muy escasas referencias bibliográficas y muy débil reflejo en las visiones generales. Una vez más, los sindicatos se han visto reducidos a la condición de «parientes pobres» de una memoria que los va condenando a la invisibilidad. Su progresivo debilitamiento y pérdida de protagonismo hace fácil proyectar la situación presente de modo retroactivo. De ahí que el esfuerzo de Wilhelmi por extender el recorrido temporal hasta comienzos de nuevo siglo sea otra de las virtudes del libro, que viene a paliar al menos en parte clamorosos vacíos. Si la bibliografía en que apoyarse para tratar del periodo de la transición era escasa, la que aborda etapas posteriores es exigua.

El protagonismo sindical en la ampliación del Estado del bienestar ha sido, pese a todo, considerable y ha abarcado, en contra de lo que se suele afirmar, a sectores poco o nada sindicalizados que han sido tenidos en cuenta en huelgas generales y movilizaciones que han reclamado la extensión de los subsidios de desempleo, el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, la ampliación de ayudas sociales, inversiones para la reactivación de territorios en declive y muchas otras cuestiones que no redundaban en beneficio directo o exclusivo de sus afiliados. En las críticas más habituales y en los factores de deslegitimación que los afectan, rara vez se tiene en cuenta el terreno adverso en que han de moverse ni la presencia que, pese a todo, han logrado mantener. En un país con muy bajas tasas de participación en asociaciones de cualquier tipo, los sindicatos han llegado a sumar tres millones de trabajadores adheridos. Y el sistema de representación a través de elecciones incluye centenares de miles de delegados elegidos por sus compañeros de trabajo, que generalmente les conocen personalmente o tienen acceso directo a ellos. No hay ningún otro movimiento con tal volumen de afiliados ni que sea refrendado por tantos millones de votantes o que pueda acreditar representación en tantos lugares. Durante mucho tiempo tampoco su capacidad de movilización admitía parangón, algo que tan solo en los últimos años ha sido superado por el movimiento feminista.

Pese a lo dicho, las desconexiones son evidentes y han ido in crescendo. Los sindicatos arrastran males persistentes que han ido mermando su protagonismo y reduciendo su papel. No sería el menor el del deterioro de su imagen, que hace

que con frecuencia –y no siempre sin razón– se les atribuya inacción, inoperancia, burocratización o intereses políticos, cuando no corrupción. Ese descrédito deriva de una confluencia de deficiencias constatables y exigencias desmedidas que hacen responsables a los sindicatos de males cuyo remedio está lejos de su alcance o que no tienen en cuenta la inmensa desigualdad de fuerzas con que se libran los conflictos laborales cuando los trabajadores reúnen suficiente energía como para plantear sus reivindicaciones. La falta de renovación generacional en las filas del sindicalismo, la emergencia de sindicatos corporativos centrados en segmentos con alta capacidad negociadora que se desentienden de la perspectiva de clase, las dificultades para organizar al precariado y para articular sus demandas con las de otros trabajadores, las debilidades introducidas por la globalización, las deslocalizaciones y la constante erosión de los derechos laborales en sucesivas reformas que van desequilibrando cada vez más el campo de juego en beneficio de los intereses patronales, la segmentación de la clase obrera y la disolución de su conciencia como último pero no menor corolario de un proceso global que se va concretando inexorable en marcos internacionales, estatales, locales y de centro de trabajo… han ido dejando a los sindicatos cada vez más desbordados, presa de desfases en sus estructuras organizativas, de análisis deficientes y de respuestas insuficientes. Pese a lo cual sigue resultando evidente que las condiciones de trabajo son tendencialmente peores allí donde no existe representación sindical y que el salario, la salud e incluso la vida de los trabajadores mejoran en tanto son defendidos colectivamente y se deterioran allí donde el capital consigue materializar su sueño o acercarse a él: relaciones individuales y desreguladas, sin negociación colectiva y sin conflictos, sin sindicatos, sin cotizaciones sociales y sin normas que limiten las prerrogativas empresariales.

Tampoco el análisis académico ha prestado atención suficiente ni, con demasiada frecuencia, ha brindado explicaciones convincentes. A menudo se ha abordado a los sindicatos como si fueran equivalentes a los partidos y las mismas herramientas sirvieran indistintamente para interpretar una y otra realidad. Pero la acción sindical ofrece diferencias sensibles respecto a la política y presenta requisitos específicos a los que los partidos no están sujetos. Estas deficiencias en la mirada guardan estrecha relación con la escasa atención prestada a los trabajadores mismos. Rara vez nos planteamos cómo se materializan a ras de suelo las estrategias, los acuerdos sociales, las políticas o las relaciones laborales. Solemos conformarnos con sobrevolar a gran altura, bebiendo de fuentes elaboradas en muy alejados despachos. Y juzgamos a los sindicatos en

función de parámetros que apenas tienen en cuenta a los trabajadores concretos y las condiciones objetivas en que se desenvuelven. Renunciamos de ese modo a hacer la historia desde abajo en un terreno en apariencia tan abonado para ello.

Para recuperar la perspectiva y rescatar la cabal importancia del movimiento obrero en nuestra historia reciente se hace preciso que este libro cumpla la función que su propio autor le confiere: servir de punto de partida, ofrecer una primera aproximación de conjunto de la que carecíamos para seguir profundizando y reflexionando. La bibliografía disponible era muy fragmentaria y manifiestamente insuficiente, lo que le ha obligado a un esfuerzo de recopilación de documentos y consulta de archivos más propio de una monografía que de una obra de síntesis. No le quedaba otra alternativa si quería sacar adelante un proyecto que aspirara a contemplar al movimiento sindical en un periodo de tiempo prolongado y desde una mirada que combinara el conjunto con el detalle, las organizaciones mayoritarias y las minoritarias, los sindicatos y la conflictividad, la dimensión política y la laboral… Sea para bien. Y confiemos en que encuentre la continuidad que el propio autor desea.

Rubén Vega

Universidad de Oviedo

Introducción

Trabajar, cuidar, organizarse. Los sindicatos más allá del mito y el tópico

Este es un libro de historia. De pequeños héroes y heroínas de la vida cotidiana que día tras día se enfrentan a sus limitaciones y a sus errores. De hombres y mujeres comunes que trabajan, cuidan, se organizan, luchan, se quieren y se pelean –incluso hasta llegar a odiarse–, y mientras tanto, intentan disfrutar de la vida.

Este libro aborda la historia de nuestro país desde una perspectiva diferente, la de las personas que lo hacen posible por medio de su trabajo. Trabajando en las empresas o en la administración pública a cambio de un salario y trabajando en el ámbito familiar cuidando de manera gratuita.

Esta es la historia de los obreros de la empresa asturiana Duro Felguera, que iniciaron una huelga para que readmitieran a unos compañeros despedidos en una fábrica que la compañía tenía en Galicia, a los que ni siquiera conocían. Una huelga indefinida que se mantuvo durante dos meses.

Esta es la historia de los trabajadores de la minería, el metal y la construcción, y de las trabajadoras del textil que, tras la muerte de Franco, tumbaron el proyecto continuista del rey Juan Carlos, Arias Navarro y Manuel Fraga para mantener la dictadura con cambios menores y forzaron al monarca y a Adolfo Suárez a liderar la transición a la democracia. Y lo hicieron con huelgas, piquetes y manifestaciones, enfrentándose a la represión de la policía franquista, jugándose la libertad y, en demasiadas ocasiones, arriesgando también la vida.

Esta es la historia de los jornaleros y jornaleras que en 1983 marcharon durante varios meses por toda Andalucía bajo un sol abrasador reclamando una reforma agraria que garantizara el acceso a la tierra para poder cultivarla y acabar con el hambre y la pobreza.

Esta es la historia de los agricultores y ganaderos gallegos que ocuparon carreteras con sus tractores para poder seguir viviendo y trabajando en el campo.

Esta es la historia de los trabajadores del sector naval, la siderurgia, la minería, el textil y el metal, que se enfrentaron al desmantelamiento industrial.

Esta es la historia de las mujeres de la fábrica de Jaeger Ibérica de Barcelona que, a finales de los años ochenta, realizaron 27 jornadas de huelga hasta que la empresa aceptó pagarles lo mismo que a sus compañeros varones, que no les apoyaron durante los paros, pero que al menos sí les hicieron un pasillo y aplaudieron a su paso, cuando, victoriosas, volvieron a sus puestos de trabajo.

Esta es la historia de las trabajadoras de la fábrica de camisas IKE, que en los años noventa, ante la incapacidad del empresario y la dejadez del gobierno asturiano, defendieron sus empleos por todos los medios a su alcance. Cortaron carreteras con neumáticos ardiendo, ocuparon barcos y embajadas, cantaron villancicos bajo la casa del presidente autonómico y realizaron un largo encierro en el taller, tan largo, que tuvieron tiempo para estrechar lazos de amistad, enfrentarse juntas a la depresión, estudiar, cuidar a sus familias y celebrar los cumpleaños de sus niños en la fábrica ocupada.

Esta es la historia de los trabajadores de Sintel acampando en el centro de Madrid junto a sus familias hasta conseguir un acuerdo con el Gobierno que salvara, al menos temporalmente, sus puestos de trabajo.

Esta es una historia viva, que continúa hasta hoy, como demuestran las trabajadoras de las residencias de ancianos de Vizcaya. A finales de 2016, estas mujeres iniciaron una huelga para exigir mejores condiciones laborales y una atención digna a los usuarios, hasta que la patronal aceptó reducir la jornada a 35 horas semanales y duplicar el salario mínimo de convenio hasta alcanzar los 1.200 euros mensuales. Para que los empresarios cedieran fue necesaria una huelga algo especial: duró 370 días.

NUBES OSCURAS QUE IMPIDEN VER

Esta también es la historia de la otra parte de la clase trabajadora, la que no quiere problemas, la que tiende a aceptar lo que hay, porque «es mejor que nada», la que solo se suma a las huelgas cuando no le queda otra opción, para

abandonar en cuanto se presenta la primera ocasión, porque «todos son iguales» y «aquí cada uno que se busque la vida». Esta es una parte importante de la clase trabajadora, a la que no se le suele prestar atención pero que muchas veces es determinante.

La historia de los sindicatos es también una historia de conflictos internos, de limitaciones y de errores. De casos de corrupción, prácticas clientelares, tendencias corporativas y proyectos fallidos de servicios inmobiliarios que tuvieron en vilo a miles de familias durante años.

Es también una historia de confrontación interna, de debates duros que se enconan cuando se constata la impotencia para hacer frente al avance del paro y la precariedad, y chocan las distintas posiciones: las que proponen aceptar la realidad y las que llaman a movilizarse para cambiarlo todo. La historia de los sindicatos en España es también una historia de expulsiones, acosos, escisiones y peleas internas de gran dureza. Y en algunos casos es también una historia de reconciliaciones y reunificaciones.

La historia de los sindicatos españoles es la historia de trabajadores y trabajadoras organizados sobre todo en grandes centrales confederales como Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT), Eusko Langileen Alkartasuna (ELA) y Confederación Intersindical Galega (CIG); en otras más pequeñas como Unión Sindical Obrera (USO), Confederación General del Trabajo (CGT), Langile Abertzale Batzordeak (LAB), Intersindical Canaria (IC), Corriente Sindical de Izquierda (CSI) y Confederación Nacional del Trabajo (CNT); y también en centrales sectoriales como el sindicato de enfermería SATSE, la Confederación de Sindicatos de Trabajadoras y Trabajadores de la Enseñanza (STEC), la Confederación de Sindicatos Independiente y de Funcionarios (CSIF), la Unión Sindical de Policías (USP), el Sindicato Unificado de Policía (SUP) o la Unión Sindical de la Policía Municipal (USPM).

Es, por tanto, una historia de organizaciones sindicales formadas por millones de personas, muchas de ellas extraordinarias. Como Nicolás Redondo, secretario general de UGT, que fue capaz de enfrentarse al presidente del Gobierno y secretario general del PSOE Felipe González, oponiéndose a la política económica neoliberal y defendiendo la autonomía del sindicato respecto del partido hermano. Como Lidia Senra, primera mujer elegida secretaria general de un sindicato en España, que impulsó la participación de los afiliados en el

Sindicato Labrego Galego y extendió el feminismo en la organización.

Esta es también la historia de miles de militantes, delegados y dirigentes que se enfrentaron a situaciones complicadas, en las que había que tomar decisiones difíciles, donde no era factible conseguir todo lo deseado y largamente luchado y fueron decisivos para lograr los mejores acuerdos posibles. Entre estos militantes podemos citar a Manuel Sánchez Terán, de CCOO, encerrado con sus compañeros de Duro Felguera en la torre de la catedral de Oviedo para evitar doscientos despidos y el cierre de la empresa; a Ana García Carpintero, de la CSI, liderando la huelga de las trabajadoras del textil de IKE; a José María Grúber del Sindicato Unitario (SU) y a Antonio Pérez, de UGT, al frente de la lucha de los trabajadores de SNIACE en Torrelavega (Cantabria) para evitar el desmantelamiento de la fábrica; a Paqui Cuesta, de CGT, impulsando la participación y la movilización de los trabajadores de Ford para reducir la precariedad, los accidentes y las enfermedades profesionales, a lo que la multinacional norteamericana respondió con el despido; a Héctor González, de CNT, organizando a los trabajadores de la hostelería en Gijón, e irritando a los empresarios del sector, que consiguieron procesarle con una petición de quince años de cárcel, después de haber sido apuñalado mientras participaba en un piquete; a Tania Mercader, de CCOO, organizando la huelga de las trabajadoras de Jaeger Ibérica que obligó a la empresa a pagarles lo mismo que a sus compañeros hombres; a Antonia Valenzuela, también de CCOO, encerrada con cientos de familias jornaleras andaluzas en las sedes de la patronal agraria hasta lograr que los jornales del campo se hicieran con contrato y con derecho a seguro de desempleo y a jubilación; a Javier Romeo, sindicalista de CCOO en Bosch de Madrid desde las huelgas contra la dictadura en enero de 1976 hasta su jubilación, treinta años después, en una fábrica cuyos trabajadores consiguieron que no hubiera un solo despido en todos esos años.

PAN Y ROSAS

La columna vertebral de los sindicatos de clase está formada por delegados sindicales, que en su mayoría han sido elegidos por sus compañeros para formar parte del comité de empresa, el órgano de representación unitaria de la plantilla de cada centro de trabajo. Los hombres y mujeres que deciden dar un paso al

frente y convertirse durante un tiempo en delegados sindicales, lo hacen generalmente para cambiar las cosas, para responder a abusos de poder, para acabar con las discriminaciones y los favoritismos y para mejorar sus condiciones de trabajo, incluido el salario. Para conseguir estos objetivos no tratan de solucionar su situación personal ganándose el favor del jefe o la dirección de la empresa, sino que buscan mejoras que beneficien a todos los compañeros. En muchas ocasiones, esto supone perder posibilidades de promoción profesional y, en muchas empresas, como veremos en detalle a lo largo del libro, significa también sufrir represalias. Por eso, los hombres y mujeres que participan en los sindicatos de clase suelen compartir una forma de ser más solidaria que individualista y suelen compartir valores como la igualdad, la justicia, el apoyo mutuo, el ayudar a quien tiene problemas y el no dejar a nadie tirado.

De igual forma, generalmente, quien participa en un sindicato de clase lo hace no solo para mejorar sus condiciones de trabajo, sino también para contribuir a cambios más globales: reducir las desigualdades sociales, acabar con la pobreza, defender la sanidad y la educación pública, acabar con la violencia contra las mujeres, oponerse a las guerras, especialmente a las de carácter imperialista, cooperar con el desarrollo de los países de África, Asia y América Latina, lograr la igualdad entre hombres y mujeres, proteger el medioambiente o mejorar la democracia.

Estos ideales de transformación social son los que ayudan a los delegados a soportar la confrontación con la empresa, los conflictos con los compañeros, la competencia entre distintos sindicatos (que no siempre es limpia) y las luchas internas que existen en todas las organizaciones. Muchas veces, estos ideales son los que permiten resistir en una labor sindical que es gratificante, pero también desasosegante. Tanto que a veces es imposible seguir.

LA VIDA MISMA

Rosa respira hondo y entra en la primera planta de la oficina. Siempre siente un poco de vértigo, pero enseguida se concentra en la tarea y empieza a repartir las hojas del sindicato. «Buenos días, te dejo este comunicado sobre la negociación

del convenio colectivo» va repitiendo mesa por mesa. Algunas personas ni siquiera contestan, otras responden amablemente, pero sin mucho interés, también hay quien agradece la información y pregunta alguna cuestión. A veces también recibe críticas más o menos duras, comentarios a las noticias sobre casos de corrupción en los sindicatos y, en contadas ocasiones, insultos, sobre todo cuando hay huelgas. «Poca cosa», piensa Rosa, que no olvida cómo era hacer sindicalismo en la empresa de logística donde tuvo su primer contrato, cuando el encargado llamaba a los guardas de seguridad y a la policía para impedir que repartiera los comunicados y hablara con los trabajadores. Nada que ver con una empresa pública, con sindicatos fuertes y reconocidos, donde trabaja ahora.

Tras recorrer toda la planta, Rosa llega al final de la sala y saluda a un grupo de empleadas que suelen interesarse por las propuestas del sindicato. «Parecen un poco más serias de lo habitual, seguramente tendrán mucho trabajo y no podrán hablar hoy», se dice a sí misma. Pero cuando pregunta «qué tal por aquí», Nuria, una chica joven que ha entrado en la empresa hace poco más de un año, rompe a llorar. «Vaya», piensa Rosa, «tendrá un problema familiar y yo aquí con las hojas del sindicato…» «¿Qué te pasa?» –le pregunta–. Nuria no consigue hablar, solo dice que no con la cabeza. Las compañeras se miran entre ellas y la consuelan, pero tampoco explican nada. «Mejor bajamos a desayunar y te lo contamos en el bar.»

Lo que cuentan en el bar es que el jefe, todo un director, está acosando a Nuria para que se vean fuera del trabajo. Y como ella no quiere, le presiona de todas las formas posibles: hace comentarios sobre su cuerpo, sobre lo atractiva que es, pregunta una y otra vez si tiene novio, le pide el número del móvil… y cuando no consigue lo que quiere, comienza a ridiculizarla delante de todos, a descalificar su trabajo y a llamarla a su despacho para dejarle claro que su futuro en la empresa depende de él. Y Nuria ya no puede más: le cuesta dormir, sufre ataques de ansiedad en la oficina e incluso ha empezado a medicarse. La única solución que ve es aceptar una cena con el jefe a ver si así se acaba la pesadilla.

Rosa le aconseja ir al médico inmediatamente («en este estado no puedes trabajar») y así lo hace Nuria. Le explica el protocolo para casos de acoso laboral y sexual que los sindicatos han acordado con la empresa y comienzan a preparar la denuncia. El director lo niega todo y le quita importancia, se trata de «comentarios amables malinterpretados» por Nuria. Pero el acoso se acaba al día siguiente. Nuria es trasladada a otra oficina y vuelve a trabajar con normalidad.

El director acosador no es sancionado, ni siquiera trasladado, ni tampoco tiene que enfrentarse a un juicio penal, pero le queda claro que si reincide no se librará tan fácilmente.

Este relato, basado es un caso real y documentado –cuyos detalles se han modificado por respeto a la intimidad de los afectados– es el día a día de cientos de miles de delegados sindicales en España. Podrían ponerse muchos ejemplos: el representante de los trabajadores que consigue parar una máquina hasta que se cumplan las medidas de seguridad evitando así un probable accidente de un empleado con contrato temporal atemorizado por el despido, la sindicalista que consigue que pongan ventilación para renovar el aire de una sala donde una empresa ha colocado a varios trabajadores subcontratados, o la que consigue que se respeten los dos días seguidos de descanso semanal recogidos en el convenio, pero que el jefe no cumple, porque «falta gente» o porque «entonces no puedo dar el servicio». Esta actividad es poco conocida por los trabajadores. En 2010, El 43,4 por 100 de las personas asalariadas manifestaba no saber nada o casi nada de las actuaciones sindicales, un porcentaje muy parecido al de quienes no contaban con representación sindical en su empresa[1].

A pesar de ser poco visibles, las iniciativas sindicales generalmente revierten en una mayor seguridad y mejores condiciones laborales. Se trata de una labor que los sindicalistas hacen a costa de su propia promoción profesional, durante su jornada laboral (por medio de las horas sindicales) y también fuera de ella, empleando su propio tiempo, aunque en un colectivo tan grande, también hay personas que se aprovechan para medrar o para no trabajar.

Sin embargo, para una parte de la sociedad, los sindicatos se preocupan principalmente de sus miles de liberados y en segundo lugar de los afiliados, identificados como personas mayores, con contrato fijo en grandes empresas, sobre todo públicas. Además, son considerados tan corruptos como los principales partidos políticos y se presume que están tan hipotecados por las subvenciones estatales que nunca se enfrentan de verdad con el Gobierno, porque pondrían en riesgo su futuro. Para comprobar qué hay de cierto en estas afirmaciones, en este libro analizamos la historia de los sindicatos en España entre 1975 y 2004.

LA CLASE TRABAJADORA

La historia de los sindicatos es también la historia de la clase trabajadora, de la que nacen, a la que miran continuamente, a la que intentan comprender, animar y mejorar. Una clase social tan grande, tan diversa y tan contradictoria, con tantas voces e intereses tan contrapuestos en su interior, que en algunas ocasiones no hay quien la entienda y con la que, a veces, incluso los sindicatos se pelean.

¿A qué nos referimos cuando hablamos de clase trabajadora?

Existen diferentes teorías sobre las clases sociales, que se dividen en dos grandes grupos. Las teorías económicas, que fijan las clases sociales según el nivel de renta, y las sociológicas, que tienen en cuenta otros criterios como la propiedad de los medios de producción, el grado de autonomía y control sobre el trabajo o la posición en la jerarquía de la empresa.

Las teorías económicas definen las clases por tramos de renta y consideran que existe una minoría muy rica (la clase alta), una mayoría con ingresos intermedios (la clase media) y un tercer sector en la pobreza, minoritario pero amplio (la clase baja). Este enfoque es el que sigue la OCDE, que entiende la clase media como el conjunto de personas cuyos ingresos están entre el 50 por 100 y el 150 por 100 de la mediana de los salarios[2]. Según esta perspectiva, la clase media en España estaría formada por las personas que cobran mensualmente entre 825 y 2.475 euros, tomando como referencia los datos de salarios del INE de 2017.

Las teorías sociológicas plantean que las clases sociales no están determinadas por niveles de ingresos sino por cuestiones sociales. Las distintas variantes de estas teorías (marxistas, weberianas o funcionalistas) proponen criterios diferentes y discrepan también a la hora de ubicar en las clases sociales a algunas personas, pero todas coinciden en que existen tres clases principales: la clase obrera o trabajadora, la clase media y la clase alta o burguesía.

De las distintas teorías sociológicas sobre las clases sociales, seguiremos aquí la que considera que los aspectos determinantes son la propiedad de los medios de producción, la posición en la jerarquía de la empresa y la autonomía y el control sobre el propio trabajo. Con estos criterios y los datos de la Encuesta de Población Activa podemos obtener una idea, necesariamente aproximada, sobre

el número de personas que forman cada clase social en España.

Desde este punto de vista, la clase trabajadora está formada por las personas asalariadas que no son dueñas de la empresa, no ocupan posiciones de alta dirección y tienen poca autonomía y control sobre su propio trabajo. Pueden tener estudios elementales, como los operarios no cualificados de una fábrica o de un almacén o el personal de limpieza. Pero también pueden tener formación superior como los profesores de educación infantil, primaria o secundaria. También forman parte de la clase trabajadora los autónomos que no tienen empleados contratados, incluso si son propietarios de los medios de producción (por ejemplo, un camión, un ordenador o herramientas de construcción), siempre que el control sobre su trabajo sea limitado.

Los profesionales como profesores universitarios, abogados, arquitectos, médicos y algunos ingenieros pertenecen a la clase media, porque disponen de autonomía para realizar su trabajo. Pueden ser tanto trabajadores asalariados como autónomos, ya que el elemento decisivo que determina su pertenencia a la clase media es el control sobre su propio trabajo. También forman parte de la clase media los directivos, que no son propietarios de las empresas pero gozan de amplio poder sobre el proceso de trabajo. Los altos directivos pueden ser también asalariados y, en ocasiones, tienen suficiente patrimonio para dejar de trabajar y aun así mantener un nivel de vida acomodado.

La tercera clase, la burguesía, está formada por los dueños de los medios de producción y los grandes propietarios. Las diferencias dentro de esta clase entre pequeños empresarios y grandes empresarios son muy importantes. En el caso de los pequeños empresarios puede darse el caso de que ganen menos dinero que profesionales de clase media o incluso que trabajadores cualificados.

Desde esta perspectiva, ser de clase trabajadora no implica tener pocos estudios, bajo nivel cultural, ni ser pobre. Significa tener que trabajar a cambio de un sueldo, en un puesto de trabajo por debajo de la alta dirección, realizando tareas con poca autonomía, sin ser propietario de una empresa con empleados contratados.

Preferimos el término clase trabajadora antes que clase obrera o proletariado, porque refleja mejor la diversidad interna de este colectivo. La clase obrera se ha identificado tradicionalmente con los asalariados de la industria y la construcción (hombres en su mayoría), dejando fuera a los trabajadores del

sector servicios, que hoy en España son más que los empleados de las fábricas. El término proletariado evoca a trabajadores pobres, cuya única riqueza es su prole, una situación propia del siglo XIX y comienzos del XX. En la España de hoy, aunque sigue habiendo trabajadores sumidos en la pobreza, son más los que tienen las necesidades básicas cubiertas y cierto nivel de consumo. Rechazamos el término clase baja para referirnos a la clase trabajadora porque es peyorativo y ofensivo y además porque se asocia con pobreza y falta de cultura. Rechazamos también el concepto de «precariado»[3] porque el colectivo al que alude, los trabajadores temporales con altos niveles de formación, constituyen solo una pequeña parte del conjunto de trabajadores precarios, concretamente los pertenecientes a la clase media profesional subempleada.

La historia de los sindicatos que narra este libro está íntimamente ligada a la evolución de la clase trabajadora, una mayoría social cada vez más diversa que va mucho más allá de los obreros industriales y que incluye a quienes trabajan cuidando en el hogar familiar (en su mayoría mujeres) y también a las personas empleadas en oficinas, tiendas, almacenes, supermercados y explotaciones agrarias. Una clase trabajadora formada por personas con contrato fijo o temporal, que trabajan en negro o están en paro. Una clase trabajadora de personas empleadas en grandes compañías, en pequeñas empresas o como autónomos; que se sienten españolas, vascas, gallegas, catalanas, valencianas, andaluzas o canarias o que comparten varias de estas identidades; personas nacidas en España o venidas del Magreb, América Latina, Europa del Este y otras zonas del mundo.

La clase trabajadora es, por tanto, un colectivo con grandes diferencias internas. Sus miembros pueden tener tanto estudios básicos como títulos universitarios; pueden alojarse en infraviviendas, estar amenazadas de desahucio o tener una casa en propiedad e incluso en algunos casos otra en el pueblo o en la playa; pueden disponer de un buen nivel de ingresos o estar en la pobreza, a pesar incluso de trabajar a jornada completa; pueden ocupar los puestos inferiores en la empresa o desempeñar funciones de mandos intermedios y técnicos. Por encima de todas estas diferencias, las personas que forman parte de la clase trabajadora tienen tres cosas en común: no son propietarios de empresas con personal contratado, trabajan para vivir (ya sea cuidando en el ámbito familiar sin remuneración o en una empresa a cambio de un salario) y, por último, tienen escaso control y poder de decisión sobre su trabajo.

Durante la transición, a finales de los años setenta, la clase trabajadora agrupaba

en España al 78,4 por 100 de la población, mientras que la clase media suponía el 15,2 por 100. El 53,2 por 100 se consideraba parte de la clase trabajadora, mientras que el 42,1 por 100 se identificaba con la clase media[4]. Tres décadas después, a comienzos de los 2000, cuando termina el periodo que aquí analizamos, la situación era muy diferente. A lo largo del libro analizaremos estos cambios, tanto en las clases sociales en sí mismas como en la identificación de las personas con las distintas clases sociales.

EL MITO DEL FIN DEL TRABAJO

Aunque existe un acuerdo general sobre el papel protagonista de los sindicatos en el siglo XX, su importancia actual es objeto de debate, e incluso son comparados con dinosaurios en vías extinción, de los que no está claro si conviene protegerlos en reservas jurídicas o si dar su ciclo por cumplido y aceptar su irrelevancia social. Quienes cuestionan la centralidad de las organizaciones obreras señalan que el avance tecnológico reduce progresivamente la cantidad de trabajo necesaria para el funcionamiento de la sociedad y, al mismo tiempo, que la economía genera riqueza ya no solo produciendo bienes y servicios sobre la base del trabajo, sino también en la compraventa de productos financieros. En este sentido, es habitual leer en todo tipo de medios y a todo tipo de autores, no solo aquellos reconocidos como neoliberales, que la automatización y las tecnologías de la información están provocando el «fin del trabajo» y por extensión, de los sindicatos.

Este tipo de planteamientos suelen referirse al fin del empleo, que no del trabajo. Aunque habitualmente se tratan como si fueran una sola cosa no son lo mismo. No descubrimos nada nuevo. A comienzos de los setenta, el movimiento feminista de EEUU planteó que el trabajo doméstico realizado por las mujeres era tan trabajo como el de las fábricas[5]. En 1978, la editorial ZYX publicó en España el libro El ama de casa. Crítica política a la economía doméstica, donde María Ángeles Durán defendía la misma idea.

El trabajo es todo gasto de energía empleado en producir un bien, ya sea material –un objeto–, o inmaterial –un servicio–. Una parte de ese trabajo se realiza en el mercado, a cambio de dinero. Se denomina empleo e incluye el trabajo

asalariado y el trabajo autónomo remunerado.

Diferenciar entre trabajo y empleo no es una exquisitez teórica propia de especialistas, sino una distinción necesaria para entender el papel de los sindicatos y de la clase trabajadora. Porque resulta que para que la vida humana sea posible es necesaria una gran cantidad de trabajo que no es empleo: el trabajo de cuidados, mayoritariamente realizado por las mujeres de forma gratuita en el ámbito doméstico. El trabajo ha sido y es un pilar esencial de la vida en sociedad, porque sin cuidar a nuestros pequeños, a nuestros mayores, a las personas enfermas o con diversidad funcional, sencillamente no hay ni vida ni sociedad.

La Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 del Instituto Nacional de Estadística muestra que las horas trabajadas en las empresas son menos que las horas trabajadas en el hogar y la familia, un trabajo que incluye cuidar a niños y a adultos, cocinar, limpiar y mantener el hogar, confección y cuidado de ropa, jardinería y cuidado de animales. Del total de horas de trabajo, el 52,8 por 100 son horas de trabajo de cuidados no remuneradas, el 43,4 por 100 son horas de trabajo en las empresas y el 3,8 por 100 trabajo voluntario y reuniones. Otra cosa es –y esto lo analizaremos en detalle a lo largo del libro– cómo se reparten el trabajo de cuidados y el empleo entre hombres y mujeres. Las mujeres trabajan en promedio una hora y cuatro minutos más al día que los hombres. Ellas realizan más del doble de horas de trabajo de cuidados (concretamente el 68,9 por 100 frente al 31,1 por 100 de los hombres), mientras que ellos trabajan más horas de forma remunerada (61,8 por 100 frente al 38,2 por 100 de las mujeres) [6]. Como veremos, la división sexual del trabajo es una de las principales fracturas internas de la clase trabajadora, porque genera una gran desigualdad entre hombres y mujeres.

Teniendo en cuenta la distribución de las horas de trabajo, parece evidente que no nos encontramos ante el fin del trabajo. ¿Y qué pasa con el empleo? A escala mundial, los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) revelan que el empleo no para de crecer. Desde el año 2000, el número de puestos de trabajo ha aumentado año tras año, con incrementos de entre el 1,4 por 100 y el 1,9 por 100 durante las fases de crecimiento y con subidas el 0,9 por 100 en los peores años de la crisis. Sin embargo, en los países desarrollados (incluida la Unión Europea) el empleo apenas aumenta desde 2008 (0,1 por 100 de crecimiento)[7].

A pesar de que no se acaba el empleo en el conjunto del planeta, en Occidente su creación se encuentra estancada y concretamente en España existe una situación de falta de puestos de trabajo. En el primer trimestre de 2015, la tasa de paro era del 23,7 por 100 (5,4 millones de desempleados), pero incluso en plena fase de crecimiento, en 2007, el porcentaje era del 8,42 por 100 y afectaba a 1,8 millones de personas[8].

El alto nivel de paro es una constante de la economía española, si bien durante los años sesenta del pasado siglo, bajo el régimen fascista, el desempleo no era tan evidente debido a la emigración y a las trabas para que las mujeres pudieran acceder al mercado laboral. En general, los empresarios en España han sido incapaces de generar suficientes puestos de trabajo. Esta limitación, junto a la menor cantidad de empleo público en comparación con los países del entorno, es la que explica las elevadas tasas de paro.

Los datos anteriores indican que ni se acaba el trabajo ni se acaba el empleo. El supuesto fin del trabajo es en realidad el fin de la centralidad del trabajo en el análisis de la sociedad, es decir, una propuesta política, pero no una descripción de la realidad.

Por motivos antropológicos necesitamos como especie humana una enorme cantidad de trabajo de cuidados para sobrevivir. Pero como ese trabajo de cuidados en gran parte no está remunerado, y además lo hacen mayoritariamente las mujeres, algunos análisis no consideran su existencia, como si el único trabajo fuera el empleo.

El otro tipo de trabajo –el empleo– también sigue siendo central en la vida de las personas, porque para la mayoría, el disfrutar de una vida digna y librarse de la pobreza dependen de acceder a un puesto de trabajo debido al escaso desarrollo de los servicios sociales del Estado del bienestar en España. Por otra parte, como veremos en detalle a lo largo del libro, la vida de la mayoría social de clase trabajadora depende en gran medida de las condiciones laborales. El trabajo sigue siendo uno de los elementos centrales de la vida de las personas y de la organización de la sociedad.

UN LABORATORIO DE RELÁMPAGOS

La historia de los sindicatos en España es una historia de trabajo, de cuidados, de sentimientos, de conflictos, de organización y también de ideas, porque los sindicatos han participado de forma destacada en la mayoría de las principales confrontaciones políticas e ideológicas.

Esta historia es por tanto también la del debate sobre la igualdad de oportunidades y su relación con la igualdad de resultados, esto es, con las medidas que promueven que la desigualdad social y económica no supere determinados umbrales.

Esta es la historia del debate sobre el significado del trabajo y el empleo, sobre la importancia de los cuidados, sobre el orgullo por el trabajo bien hecho, sobre la modernización, sobre la flexibilidad, sobre la pobreza, sobre las medidas necesarias más allá de las leyes para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, sobre el papel del trabajo en la generación de riqueza, sobre el emprendimiento, sobre la cultura del pelotazo y el enriquecimiento rápido, sobre el papel de los empresarios, sobre el papel de la clase media profesional, sobre la cultura del esfuerzo, sobre el impacto de los robots y las tecnologías de la información, sobre las políticas económicas, las recetas neoliberales y sus efectos en la vida de las personas… También es una historia sobre las dificultades para cuestionarse la utilidad social de lo que cada uno produce y por hacer compatibles las reivindicaciones laborales con la reducción del consumo y con el respeto al medio ambiente. Y sobre ideas para el cambio social, ya sea dentro del sistema económico actual, el capitalismo, o para superarlo en un sentido socialista.

La historia de los sindicatos en España es la historia de los intentos por conjugar el derecho a promocionar profesionalmente por medio del esfuerzo individual con la mejora colectiva que garantice unas condiciones mínimas para quienes sigan desempeñando los puestos de trabajo peor considerados, que no siempre son los menos importantes para la sociedad. Es la historia de los intentos de hacer compatible el derecho a escapar de la clase trabajadora y ascender socialmente, con la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de la mayoría social que sigue perteneciendo a la clase trabajadora. Es la historia también de los proyectos de acabar con las clases sociales.

Esta es una historia que nos ofrecerá respuestas distintas a viejas preguntas y que

también planteará algunas cuestiones nuevas: ¿qué resultados han tenido las políticas económicas de los gobiernos del PSOE y del PP? ¿Existían alternativas a la modernización de España diseñada por el PSOE? ¿Era necesaria la flexibilidad en las relaciones laborales? ¿Fue posible otro tipo de reconversión industrial? ¿Era razonable que los sindicatos centraran sus reivindicaciones en conseguir empleo para todos? ¿De qué han servido la negociación colectiva y el diálogo social protagonizados por los sindicatos? ¿Qué significan la cultura del pelotazo y del emprendimiento como alternativa a la cultura del trabajo ¿Están la clase trabajadora y los sindicatos en peligro de extinción ante el avance de la clase media y la tecnología? ¿Son responsables los sindicatos de la pervivencia del alto nivel de paro por no aceptar rebajas en las condiciones de trabajo de quienes tienen empleo? ¿Defienden los sindicatos preferentemente a sus liberados y en segundo lugar a sus afiliados, despreocupándose de precarios y parados?

A VUELTAS CON EL SINDICALISMO DE CLASE

Aunque las clases existen en tanto que relaciones sociales con influencia decisiva en la vida de las personas independientemente de sus opiniones, consideramos que no existe un interés objetivo, auténtico o verdadero, de cada clase social. Es decir, consideramos que la identidad de clase no es algo ya creado a la espera de ser descubierto por los trabajadores, sino una propuesta política, algo a elaborar.

Los trabajadores y trabajadoras, basándose en su experiencia, pueden llegar a la conclusión de que tienen intereses comunes, enfrentados a los intereses de los empresarios, y por tanto sentirse parte de un mismo colectivo por encima de las diferencias de género, de empresa, de sector productivo, de edad, de tipo de contrato, de país de procedencia, de identidad nacional… o bien pueden llegar a conclusiones distintas.

No existe un interés de clase objetivo porque la clase trabajadora tiene tanta diversidad interna que no hay un criterio objetivo para determinar cuál es el interés general en cada momento. Cuando una empresa plantea a los trabajadores bajar el sueldo de fijos y temporales o despedir a algunos empleados con

contrato temporal y estos no tienen fuerza suficiente para impedir que el empresario aplique su política ¿cuál es el interés objetivo de clase? ¿Aceptar un empeoramiento de condiciones de todo el colectivo o considerar que es preferible mantener un mínimo de condiciones laborales en los puestos existentes, aunque estos se reduzcan? Cuando la Administración del Estado mantiene a miles de profesores de primaria y secundaria con contratos temporales, obligándoles a opositar año tras año compitiendo con los nuevos titulados que también aspiran a los mismos puestos de trabajo, ¿cuál es el interés de clase?, ¿primar la experiencia en el puesto de trabajo o la nota del examen de oposición?

Consideramos que no existe una posición verdadera o auténtica de clase, sino distintas propuestas para formar una identidad de clase, y que todas ellas se presentarán como expresión del interés general, en este caso, del interés de toda la clase trabajadora.

Esta reflexión no es un ejercicio teórico, sino una cuestión central para entender la evolución del sindicalismo. Porque una de las funciones principales de los sindicatos es extender entre los trabajadores y las trabajadoras la idea y el sentimiento de que forman parte de un colectivo con unos mismos intereses, que son parte de una misma clase social con intereses enfrentados a los de los empresarios (la burguesía). Nos referimos aquí a los sindicatos de clase, que aspiran a organizar y a representar a toda la clase trabajadora, a la mayoría social, y no a los sindicatos corporativos, que solo agrupan a los miembros de una profesión o sector como maquinistas de tren, conductores de metro, enfermeras, controladores aéreos, funcionarios o policías.

¿Qué han hecho los sindicatos en los últimos cuarenta años para fomentar la identidad común de los hombres y mujeres de clase trabajadora? ¿Qué han hecho para superar la división sexual del trabajo que asigna a las mujeres la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados realizado de forma gratuita? ¿Cuáles han sido los resultados de la acción sindical? A lo largo del libro, analizaremos cómo los sindicatos han confrontado el discurso de la clase media como clase social mayoritaria y la idea de la clase trabajadora como colectivo residual, pobre e inculto, del que conviene escapar. En las páginas siguientes repasaremos también la respuesta sindical a los discursos que demonizan a la clase trabajadora con términos despectivos como canis (para los hombres jóvenes), chonis (para las mujeres jóvenes), ninis (para los jóvenes en paro, que ni trabajan ni estudian) o marujas (para las mujeres dedicadas al trabajo doméstico).

[1] Ministerio de Trabajo e Inmigración, Encuesta de calidad de vida en el trabajo, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010, p. 85; R. Alós, Afiliación y representación del sindicalismo en España y en la Unión Europea, Madrid, Fundación 1.o de mayo 2014, p. 4.

[2] OECD, Under pressure: the squeezed middle class, Paris, OECD Publishing, 2019.

[3] G. Standing, «Por qué el precariado no es un concepto espurio», Sociología del Trabajo 82 (2014), pp. 7-15.

[4] Fundación Foessa, Informe sociológico sobre el cambio social en España, 1975-1985, Madrid, Euramérica, 1983, p. 72.

[5] S. Federici, Wages against Housework, Bristol, Falling Wall Press, 1975; S. Federici, El patriarcado del salario, Críticas feministas al marxismo, Madrid, Traficantes de Sueños, 2018.

[6] Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Empleo del Tiempo, 2011. Los porcentajes son elaboración del autor a partir de los resultados de la tabla 1 «Distribución de actividades en un día promedio».

[7] International Labour Organization, World Employment Social Outlook, The changing nature of Jobs, Geneva, International Labour Office, 2015, p. 17 y B. Estrada, «El fin del trabajo», Ctxt, 18 de enero de 2017.

[8] Encuesta de Población Activa (EPA), Serie histórica.

PRIMERA PARTE

LOS TRABAJADORES QUE HICIERON POSIBLE LA TRANSICIÓN (1975-1982)

1. Trabajadores y trabajadoras: el principal motor del cambio social y político

La transición de la dictadura a la democracia en España se ha explicado muchas veces como el resultado del impulso reformista de un sector del franquismo encabezado por Adolfo Suárez y Juan Carlos de Borbón. Ciertamente, tanto el presidente del Gobierno entre 1976 y 1981 como el monarca desempeñaron un papel central, pero los principales motores del cambio político fueron otros, a los que se suele citar, pero a los que rara vez se reconoce su relevancia. Estos otros protagonistas de la transición fueron la clase trabajadora, el movimiento obrero y los partidos antifranquistas.

Francisco Franco murió el 20 de noviembre de 1975, pero ese día no acabó la dictadura, que se mantuvo sin grandes cambios. La jefatura del Estado fue asumida por Juan Carlos de Borbón, que había sido designado por el dictador como su sucesor. El rey confirmó en la presidencia del Gobierno a Carlos Arias Navarro, a quien encargó ejecutar la política teorizada por Manuel Fraga, que consistía en realizar reformas menores que permitieran al régimen fascista perpetuarse sin cambiar su esencia antidemocrática.

El franquismo sin Franco contaba con dirigentes políticos experimentados, con cierto apoyo social y sobre todo con el respaldo de los cuerpos represivos, la Iglesia, el Ejército y los grandes empresarios. Pero enfrente tenía al movimiento obrero y a los partidos antifranquistas, cuya labor clandestina y mantenida en el tiempo se había sobrepuesto a la represión y había provocado en la dictadura una crisis política profunda.

La huelgas de los mineros asturianos de 1962, el desarrollo de las Comisiones Obreras como un verdadero movimiento de masas en las principales regiones industriales de España, la huelga de la siderurgia Bandas en Echevarri (Vizcaya) durante 163 días entre 1966 y 1967, la huelga general en el Bajo Llobregat (Barcelona) en 1967, la huelga general en Ferrol (A Coruña) en 1972, donde la policía armada mató a los trabajadores de Bazán Daniel Niebla y Amador Rey, la huelga general de junio en 1973 en Navarra en solidaridad con la plantilla de Motor Ibérica y la huelga general por la mejora de las condiciones de vida y

contra la dictadura del 11 de diciembre de 1974 en Guipúzcoa, Vizcaya y Navarra, en la que participaron 200.000 trabajadores –a pesar de tratarse de una protesta ilegal que podía suponer el despido y la cárcel–, demostraban el avance de un movimiento obrero y de una oposición política a los que el franquismo reprimía con fuerza pero a los que no lograba parar.

A pesar de que los sectores obreros más movilizados eran excluyentemente masculinos, porque solo los hombres podían acceder a los puestos de trabajo, las mujeres de clase trabajadora tuvieron un papel central en el impulso de las movilizaciones y en la resistencia a la represión. Su participación fue tan ejemplar que, en las cuencas mineras asturianas, tras las huelgas del 62 y las torturas del 63, cuando un hombre actuaba con valor y dignidad se llegaba a decir que se había portado como una mujer[1].

En el mes de diciembre de 1975, el jefe de Estado y el presidente del Gobierno de la dictadura pusieron en marcha un proyecto de reforma concebido para que el franquismo superara su crisis política y pudiera mantenerse en el tiempo. El movimiento obrero y los partidos antifranquistas se propusieron impedirlo, lanzando una oleada de huelgas por toda España.

Ese mismo mes, el Partido Comunista de España (PCE) y las CCOO organizaron una huelga general política en Gijón y las cuencas mineras asturianas en las que 15.000 trabajadores reclamaron democracia. En enero de 1976, en Madrid, varios cientos de miles de trabajadores secundaron la huelga convocada por CCOO para exigir mejoras laborales y también democracia y libertad. Días después, los mineros de HUNOSA iniciaron una larga huelga reivindicando subidas salariales, readmisión de los despedidos, amnistía y libertades democráticas, y lograron un acuerdo que supuso la reincorporación de todos los despedidos desde las huelgas de 1962.

En febrero de 1976, el movimiento obrero paralizó la localidad barcelonesa de Sabadell con una huelga general contra la represión y por la ruptura democrática. En Vitoria, los trabajadores de las principales empresas fueron a la huelga para forzar a los empresarios a negociar los convenios con los representantes elegidos por las asambleas y no con el sindicato vertical. Tras varios días de paros y manifestaciones, la policía armada disparó con metralletas contra una asamblea de trabajadores provocando decenas de heridos de bala y cinco muertos, Pedro María Martínez, Francisco Aznar, Romualdo Barroso, José Castillo y Bienvenido Pereda. Las Comisiones Obreras y los partidos antifranquistas

respondieron con manifestaciones en toda España y con una huelga general (ilegal) en el País Vasco y Navarra en la que participaron unos 500.000 trabajadores que reclamaron juicio y castigo a los asesinos y la disolución de los cuerpos represivos. La policía franquista se empleó a fondo contra las movilizaciones y aunque no logró impedirlas, mató a dos opositores más: a Vicente Antón en Basauri (Vizcaya) y a Juan Gabriel Rodrigo en Tarragona. En el mismo mes de marzo, las Comisiones de Jornaleros convocaron una huelga general en el campo andaluz contra la represión, por la amnistía y la democracia. En el mes de abril se realizó una nueva huelga general en el País Vasco y Navarra reclamando libertad, democracia y derecho de autodeterminación.

A los pocos días, el presidente del Gobierno Arias Navarro presentó un plan de reforma sin contenidos democráticos con el objetivo de garantizar la pervivencia de la dictadura[2]. Pero el proyecto continuista no podía llevarse a cabo, porque la movilización obrera que reclamaba mejoras salariales, sindicatos democráticos y el fin de la dictadura no paraba de crecer, a pesar de que el régimen se empleaba a fondo contra los trabajadores con detenciones, torturas, encarcelamientos y asesinatos.

En ese mismo mes de abril de 1976, el rey Juan Carlos abandonó su proyecto continuista inicial y se pronunció por primera vez a favor de que el cambio político desembocara en una democracia. Arias Navarro tenía los días contados al frente del ejecutivo. En el mes de julio fue cesado por el monarca, que nombró presidente a Adolfo Suárez para liderar el nuevo Gobierno y llevar a cabo un nuevo proyecto de reforma de la dictadura.

Tanto el jefe del Estado como el nuevo presidente del Gobierno se identificaban más con el franquismo que con los valores democráticos, pero ambos eran conscientes de que la fuerza del movimiento obrero y de la oposición hacía inevitable un cambio político en sentido democrático y valoraban que lo mejor para los intereses de las élites políticas y económicas era tratar de liderar ese cambio para limitar su alcance y su profundidad. Ante esta situación, el nuevo proyecto de reforma ya no buscaría mantener la dictadura, sino transformarla en un régimen democrático.

Durante todo el proceso de cambio hacia la democracia, el control estuvo en manos de los sectores reformistas del franquismo. Por este motivo, Adolfo Suárez y Juan Carlos de Borbón han sido considerados como los motores de la transición. En realidad, la fuerza que impulsaba la transición a la democracia

estaba en el movimiento obrero y en la oposición antifranquista, pero su papel histórico ha quedado algo difuminado porque nunca llegaron a dirigir el proceso, aunque fueron actores clave porque forzaron al presidente del Gobierno y al jefe del Estado a abandonar su proyecto inicial y a liderar una reforma que desembocaría en un sistema democrático.

El protagonista de las manifestaciones y huelgas del invierno de 1976 fue el movimiento obrero, pero la oleada de protestas no hubiera alcanzado un nivel tan alto de extensión y de continuidad en el tiempo sin el papel decisivo de las organizaciones políticas antifranquistas, que fueron decisivas en la coordinación de las protestas: principalmente el PCE, en segundo lugar, los partidos de la izquierda revolucionaria, activos desde los años sesenta como parte esencial del antifranquismo. Entre estos partidos destacaron la Organización Revolucionaria de Trabajadores (ORT), el Partido del Trabajo de España (PTE), el Partido Comunista de España (marxista-leninista) [PCE m-l], el Movimiento Comunista (MC) y la Liga Comunista Revolucionaria (LCR). Los sectores asambleístas y anticapitalistas del movimiento obrero también tuvieron un papel relevante en algunos territorios y se coordinaron en una organización denominada Liberación.

Tanto el PCE como las organizaciones a su izquierda estaban formados principalmente por jóvenes de clase trabajadora y en menor medida por estudiantes y profesionales de clase media, que se lanzaron a la clandestinidad sobreponiéndose al miedo a la tortura, la cárcel e incluso la muerte. Enfrente no había una «dictablanda», sino un régimen que, hasta sus últimos días, siguió disolviendo manifestaciones a tiros y continuó deteniendo, torturando y encarcelando a los opositores. En el primer semestre de 1977 los arrestos por motivos políticos fueron 4.733 (unos 30 al día), en su mayoría motivados por acusaciones de propaganda ilegal vinculada a la izquierda revolucionaria. Entre enero de 1975 y junio de 1977, la violencia política estatal se cobró noventa y cinco vidas[3].

[1] J. Babiano, «Mujeres, trabajo y militancia laboral bajo el franquismo (materiales para un análisis histórico)», en J. Babiano (ed.), Del hogar a la huelga, Trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo, Madrid, Fundación 1.o de Mayo/Los Libros de la Catarata, 2007, pp. 37 y ss.; C. Cabrero, «Asturias, las mujeres y las huelgas», en J. Babiano (ed,), Del hogar a la huelga. Trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo, Madrid,

Fundación 1.o de Mayo/Los Libros de la Catarata, 2007, pp. 189-244.

[2] Carlos Arias Navarro, Calendario para la reforma política, Madrid, Servicio de Publicaciones de la Presidencia del Gobierno, 1976.

[3] P. Casanellas, Morir matando, El franquismo ante la práctica armada, 1968-1977, Madrid, Catarata, 2014.

2. O todos o ninguno. Salarios y solidaridad

En el epígrafe anterior hemos señalado que la clase trabajadora y las organizaciones antifranquistas fueron el principal motor del cambio en la transición, lo cual plantea la cuestión de cómo consiguieron organizarse los trabajadores en un contexto en el que el único sindicato legal era el de la dictadura (el Sindicato Vertical) y en el que realizar una huelga podía suponer el despido y la cárcel.

En realidad, la ola de movilización del invierno de 1976 venía impulsada por una corriente profunda, nacida de la década anterior. Las huelgas y las manifestaciones que acabaron con el franquismo fueron el fruto de la acumulación de años de trabajo de organización y de concienciación, de ensayos y errores, de pequeños conflictos con los empresarios y con el régimen fascista.

A comienzos de los sesenta, en las huelgas iniciadas por los mineros asturianos y extendidas a las principales zonas industriales de España, se formaron núcleos de militantes antifranquistas en las empresas, agrupados en Comisiones Obreras. Se trataba de experiencias de carácter local, diferentes entre sí, nacidas de las tradiciones políticas y sindicales de cada empresa y territorio, que poco a poco fueron confluyendo en un movimiento unificado que compartía unos mismos elementos: la combinación de las protestas públicas y abiertas con la organización clandestina, el uso de los recursos legales como las denuncias a los tribunales laborales y los ilegales como huelgas y manifestaciones, la importancia de las asambleas y la unión de las reivindicaciones laborales con las políticas, especialmente la democracia y la libertad. A medida que avanzaba la década, el movimiento de las Comisiones Obreras crecía. En las asambleas de fábrica, en las huelgas y en las manifestaciones participaban decenas de miles de trabajadores que se convertían en cientos de miles en los momentos de mayor conflictividad.

Las primeras CCOO eran una respuesta original y novedosa, pero no nacían desconectadas de la tradición política y sindical de la II República. Buena parte de los impulsores del nuevo movimiento obrero eran militantes comunistas o trabajadores que, aún sin pertenecer a ninguna organización de izquierdas, habían recibido de sus mayores de tradición republicana, socialista, anarquista o

comunista los valores éticos y políticos de la izquierda: «defender al pobre frente al rico», «luchar por la dignidad obrera», «ser más iguales»[1].

Las CCOO se desarrollaban gracias a la labor clandestina de los militantes del PCE, de los grupos católicos y de los partidos de la izquierda radical, que extendían el movimiento a nuevas fábricas y coordinaban los distintos sectores y territorios. Así lo recuerda Maite Calpena, militante de CCOO y del Movimiento Comunista (MC) en los últimos años de la dictadura:

Trabajaba en una fábrica de siete de la mañana a cuatro de la tarde. Antes de entrar tiraba panfletos por otras fábricas de la zona. Dentro de mi fábrica repartía más panfletos. Y después del trabajo, a militar más. Mi vida era la revolución y la clase obrera. Y estoy muy contenta de haber vivido eso[2].

Las CCOO se desarrollaron también gracias a otro apoyo fundamental, los despachos de abogados laboralistas, formados principalmente por letrados comunistas, muchos de ellos vinculados al PCE y a los partidos de la izquierda radical[3].

Los sectores punteros en la movilización –la minería, el metal y la construcción– empleaban a muy pocas mujeres, y esto hizo que el movimiento de las Comisiones Obreras estuviera formado mayoritariamente por hombres, tanto en la base social como en las redes de militantes. Además de la cuestión numérica, estaba la cuestión ideológica: la mayor parte de los participantes en el movimiento obrero consideraban (al igual que la mayor parte de la sociedad) que la división sexual del trabajo y la subordinación de las mujeres a los hombres era algo normal. Por este motivo, aunque las mujeres formaron parte de las luchas obreras desde el primer momento, las tareas realizadas por ellas como el sostenimiento de los presos, la organización de la solidaridad económica, la propaganda, la realización de piquetes para extender las protestas o incluso los enfrentamientos con la policía… se consideraban como algo auxiliar. El movimiento obrero se concebía como algo masculino, a pesar del papel decisivo de las mujeres[4], que tendrían que sobreponerse a las dificultades derivadas de la división sexual del trabajo, como relataba una militante del Sindicato de Obreros del Campo:

Era muy complicado que estuvieras al frente del sindicato, participando de igual a igual con un hombre, porque los hombres tenían todo el tiempo del mundo. Si estabas parado, podías salir de tu casa a las 8 de la mañana hasta las 10 de la noche, que cuando llegabas tenías la comida hecha y las sábanas limpias y la camisa planchada. Tú tenías que, si te vas a las 8 de la mañana, intentar estar a las 12.30 para que, cuando salieran los niños del colegio, el almuerzo estuviera hecho y pudieras ponérselo. Tú no disponías de las horas que dispone normalmente un hombre, para dedicarte a una organización sindical o una organización política, y eso siempre ha sido un freno a la hora de implicarse cada día más[5].

LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA DESDE LA ILEGALIDAD

Las Comisiones Obreras fueron capaces de organizar la ola de movilización que provocó el final de la dictadura gracias también a que demostraron ser una herramienta efectiva para la mejora de las condiciones laborales en las empresas.

Un ejemplo representativo de lo que conseguía la organización de los trabajadores en el día a día laboral lo encontramos en el caso de Laforsa, una pequeña siderurgia de 240 empleados de Cornellá, localidad de 90.000 habitantes de la comarca barcelonesa del Bajo Llobregat.

El 11 de noviembre de 1975, un encargado se dirigió al trabajador Antonio Soria para abroncarle porque en el proceso de producción se habían juntado dos barras de acero. La respuesta del trabajador no le gustó al capataz, que decidió cerrar la discusión despidiendo al operario. En cuanto la noticia se propagó por la planta, los trabajadores pararon, se reunieron en asamblea y acordaron iniciar una huelga que se prolongaría hasta que la empresa readmitiera a su compañero. Y así comenzó la huelga, a la que se sumaron casi todos los obreros, la mayoría de los encargados y una parte de los trabajadores de oficinas. La dirección de la empresa se negó a rectificar y despidió a 12 huelguistas más, pero las represalias no amedrentaron a la plantilla, sino que la reafirmaron en su postura inicial: o

volvían a trabajar todos, o no volvía ninguno.

Día tras día, a las seis de la mañana, los huelguistas se concentraban en la puerta de la fábrica hasta que la policía armada les desalojaba. Como la movilización continuaba, la dirección de Laforsa despidió a todos los trabajadores que habían secundado el paro. La huelga seguía adelante y tras unas semanas, los empleados de varias empresas de Cornellá comenzaron a recoger fondos para los huelguistas y sus familias.

Los trabajadores de Laforsa recibieron el apoyo de una parte de los curas de la comarca y de los vecinos de Almeda, un barrio obrero rodeado de fábricas como Pirelli, Fama, Siemens o la propia Laforsa, que se volcó con los huelguistas, y cuyo centro vecinal se convirtió en el punto de encuentro para organizar la solidaridad y la recogida de fondos.

La huelga de Laforsa alcanzó el mes de duración y el 11 de diciembre de 1975, CCOO organizó un paro de 4 horas en 70 empresas del Bajo Llobregat para reclamar al dueño de la siderúrgica que readmitiera a los despedidos.

Durante las navidades de 1975, la plantilla de Laforsa mantuvo la huelga y una vez terminadas las fiestas, el 13 de enero de 1976, se encerró en la iglesia de Santa María, donde contaban con la colaboración de los capellanes. La policía armada rodeó la iglesia para impedir que las mujeres de los trabajadores suministraran comida a los encerrados y al día siguiente se lanzó con sus vehículos contra las personas concentradas frente al templo, provocando varios heridos. Uno de ellos, Rafael Rosas, trabajador de una fábrica de la localidad, tuvo que ser hospitalizado.

La respuesta de las Comisiones Obreras de la comarca consistió en una manifestación en la que varios miles de personas se marcharon al hospital de Bellvitge para mostrar su apoyo a su compañero herido y en la convocatoria de una huelga en todo el Bajo Llobregat por la readmisión de los despedidos de Laforsa, por la amnistía para los presos políticos y por la libertad.

La huelga general era una apuesta arriesgada, pero los trabajadores se sentían con fuerza pues la convocatoria había sido aprobada en asambleas masivas de trabajadores en las empresas de toda la comarca. En la primera jornada de huelga pararon 25.000 trabajadores de un total de 120.000, según datos de Comisiones Obreras. Ese mismo día se realizó una concentración de 10.000 personas ante el

Ayuntamiento de Cornellá para entregar al alcalde franquista un manifiesto por la amnistía y por la readmisión de los despedidos de Laforsa.

Al final de la semana, las personas que se habían sumado al paro indefinido eran ya cerca de 60.000. Y comenzaban a sumarse a la huelga sectores no obreros. En una de las asambleas diarias, un representante de los comerciantes del Bajo Llobregat pidió la palabra y planteó que muchos tenderos empezaban a pensar que la lucha contra los despidos y por la libertad era también asunto suyo y preguntó «Si nosotros nos sumamos a la huelga y somos represaliados, ¿nos ayudaréis?». La respuesta de la asamblea fue un Sí atronador y una ovación. Al día siguiente, una parte de los comercios y bares se sumaron a la protesta y los trabajadores en huelga aumentaron hasta superar las 90.000 personas.

Los trabajadores del Bajo Llobregat se unían a la huelga por solidaridad con sus compañeros de Laforsa, por la libertad y la amnistía y también porque consideraban que, para mejorar sus condiciones de trabajo en sus empresas, era importante que mejoraran todos los trabajadores de la comarca juntos. Si despedían a la plantilla de Laforsa, el resto quedaría en una posición más débil para reclamar mejoras en sus respectivas empresas. La huelga contra los despidos en Laforsa era también una forma de defenderse todos juntos, porque en esos momentos, unos 6.000 trabajadores estaban amenazados de despido en expedientes de regulación de empleo en empresas de la comarca[6].

El paro general en el Bajo Llobregat se mantuvo durante 10 días, hasta el 29 de enero de 1976. Una vez finalizado, los trabajadores de Laforsa siguieron con su huelga, que comenzaba su tercer mes. Las plantillas de varias empresas seguían haciendo aportaciones a la caja de resistencia, que repartió el equivalente al salario mínimo de tres meses y medio a cada uno de los 157 despedidos.

Finalmente, Laforsa aceptó negociar con los representantes de la asamblea, aunque de forma indirecta. En el local del Sindicato Vertical de la Vía Layetana de Barcelona, la dirección de la empresa accedió a reunirse con el delegado del sindicato vertical y que este trasladara las propuestas a los miembros de la asamblea, que estaban en otra sala contigua. Las posiciones de partida estaban muy alejadas. La dirección de Laforsa aceptaban anular una parte de los despidos, pero se reafirmaba en que una parte de la plantilla no sería readmitida. Los trabajadores respondían lo mismo a cada propuesta de la empresa: o todos o ninguno, no aceptarían ni un solo despido. El 21 de febrero, a la una de la mañana, el delegado del Vertical presentó una nueva oferta de la empresa a los

representantes de la asamblea: sanciones a siete trabajadores y a tres encargados de hasta seis meses de empleo y sueldo, pero readmisión de todos. Los representantes de la plantilla aceptaron la propuesta y esa misma mañana comunicaron el acuerdo a sus compañeros en una asamblea celebrada en el local del Sindicato Vertical de Cornellá. La alegría se desató entre los trabajadores: habían ganado. Tras ratificar el acuerdo en la asamblea, organizaron una celebración por todo lo alto con partidos de fútbol con los equipos de las empresas cuyos trabajadores habían apoyado la huelga y una fiesta en el polideportivo de Cornellá con canción catalana y flamenco. El 21 de febrero de 1976, tras 104 días de huelga, los 157 despedidos de Laforsa habían logrado la readmisión de todos, sin dejar atrás a nadie[7].

La huelga de Laforsa fue una movilización ilegal mantenida durante tres meses. Fue una protesta apoyada por la mayoría de los trabajadores del Bajo Llobregat, que llegaron a realizar una huelga general indefinida, también ilegal, que paralizó la comarca durante diez días. Fue una huelga impulsada por asambleas de trabajadores, coordinada desde Comisiones Obreras y respaldada por las organizaciones políticas antifranquistas.

A partir de 1976, las huelgas, a pesar de ser ilegales, crecieron en número, duración y participantes. Las reivindicaciones se ampliaron con demandas políticas como amnistía y libertad. A los sectores más reivindicativos –metal, construcción, minería y textil– se sumaron otros nuevos como enseñanza, sanidad, hostelería y comercio. Los paros terminaban generalmente en victorias obreras, con mejoras sustanciales de las condiciones de trabajo, principalmente los salarios, que crecían más que la productividad, recortando la tasa de beneficio de los empresarios. La jornada laboral se redujo en algunas empresas hasta las 44 horas semanales, aunque la media se mantuvo en 48 horas y casi el 19 por 100 de los asalariados trabajaban más de 60 horas. En las movilizaciones también se reclamaban medidas de seguridad para reducir los accidentes trabajo (que provocaban una media de siete muertos cada día en toda España), y una organización de la producción que no dañara la salud[8].

Las Comisiones Obreras, siguieron creciendo a pesar de ser una organización ilegal y a pesar de las detenciones, las torturas y el encarcelamiento de miles de sus militantes. Crecieron como un movimiento unificado, pero siguieron manteniendo grandes diferencias entre las distintas empresas, sectores y territorios. En algunas compañías, la Comisión Obrera era elegida por la asamblea, que también decidía todas sus actuaciones. Eran por tanto comisiones

delegadas para tareas concretas y revocables en cualquier momento. En otros casos, la Comisión era clandestina y agrupaba a los trabajadores más implicados, generalmente militantes de organizaciones comunistas, que trasladaban sus reflexiones y propuestas a la asamblea de fábrica, donde se debatía y se tomaban las decisiones[9]. En la mayoría de las empresas, las asambleas de centro de trabajo decidían lo más importante, como los contenidos de las plataformas reivindicativas para los convenios y el comienzo y el fin de las huelgas.

En el campo, donde a mediados de los setenta trabajaba algo más del 20 por 100 de la población activa, las también ilegales Comisiones Campesinas aglutinaron a todas las capas sociales que cultivaban directamente la tierra, ya fueran asalariados o pequeños y medianos propietarios. Desde esta organización, impulsada por el PCE y por grupos católicos de base, se lanzó el nuevo sindicalismo agrario que se oponía a los abusos de los dueños de los canales de comercialización y que reivindicaba mayores precios para los cultivos, seguro de paro para los trabajadores del campo, reducción de importaciones, mejores servicios para los pueblos, democracia y libertad.

En la primavera de 1976, la presión del movimiento obrero logró la prohibición del despido libre, un recurso utilizado frecuentemente por los empresarios, como demuestra el dato de que durante los primeros setenta, los trabajadores que denunciaban anualmente ante los tribunales haber sido despedidos sin causa justificada eran aproximadamente 9.000 solo en Madrid[10]. En abril de 1976, la modificación de los artículos 34 y 35 de la Ley de Relaciones Laborales, supuso el fin del derecho del empresario a despedir sin causa justificada a cambio de una indemnización. A pesar de que la nueva norma no llegó a ser de aplicación general, la patronal presionó al Gobierno hasta que este aprobó en octubre del mismo año un Real Decreto Ley que devolvía al empleador la capacidad de elegir entre indemnizar o readmitir al trabajador en los despidos sin motivos justificados (improcedentes o nulos)[11]. Además, el decreto de octubre de 1976 prohibía la reducción de la jornada, se reafirmaba en dejar la huelga fuera de la ley y recortaba los salarios reales, estableciendo un máximo de subida salarial inferior al incremento de los precios.

[1] C. Borderías y otros, «Los eslabones perdidos del sindicalismo democrático: la militancia femenina en las CCOO de Catalunya durante el franquismo», Historia Contemporánea 26 (2003), pp. 161-206.

[2] Entrevista a Maite Calpena, 15 de diciembre de 2010.

[3] CCOO, Repensar el sindicato, Madrid, CCOO, 2016, pp. 16-26.

[4] J. Babiano, «Mujeres, trabajo y militancia laboral bajo el franquismo (materiales para un análisis histórico)», cit., pp. 37-42, y C. Cabrero, op. cit., pp. 189-244.

[5] Entrevista a Mari Carmen García realizada por Néstor Salvador, Mari Carmen García fue miembro del SOC, N. Salvador, La democratización del mundo rural andaluz, El caso del SOC, 1978-1988, Granada, Universidad de Granada, 2013, p. 100.

[6] A. Sánchez, Dossier Laforsa [http://almedacornella.blogspot.com/2010/04/la-huelga-de-laforsa-1974-197.html].

[7] F. Ruiz, A. García y V. Lizano, El estilo sindical del Baix Llobregat. El sindicalismo bajo la dictadura franquista, 1960-1976, Barcelona, CCOO Baix Llobregat, 2003.

[8] Datos de 1974 y 1975. J. Babiano, Emigrantes, cronómetros y huelgas, Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (Madrid, 1951-1977), Madrid, Siglo XXI de Madrid, 1995, pp. 104, 105, 135 y ss.; «¿Por qué mueren los obreros?», El correo del pueblo, Órgano central del Partido del Trabajo de España 25/8 (1976).

[9] Entrevista a Javier Romeo, 24/5/2010; Entrevista a Pepe Torres, 8/7/2010; Entrevista a Antonio Camargo 12/12/2012; Entrevista a José Ramón, 14/12/2012.

[10] J. A. de Mingo Blasco, «La conflictividad laboral en Madrid bajo el franquismo (1940-1975)», en A. Soto (dir.), Clase obrera, conflicto laboral y representación sindical (Evolución socio-laboral de Madrid 1939-1991), Madrid, Ediciones GPS Madrid, 1994, pp. 157-158.

[11] L. E. de la Villa, La transición política y los trabajadores, Anuario de las relaciones laborales en España 1977, Madrid, Ediciones de la Torre, 1978, pp. 34 y 49-51.

3. Los grandes pactos sociales

En febrero de 1977, el Gobierno de la dictadura presidido por Adolfo Suárez legalizó el PSOE y en abril, tras sobreponerse a la presión del Ejército, hizo lo mismo con el PCE. Ese mismo mes se autorizó también la actividad de las centrales sindicales, incluidas CCOO, UGT y USO, mientras que las organizaciones de la izquierda radical se mantenían en la ilegalidad. Poco después, el ejecutivo convocó las primeras elecciones libres desde la II República.

En los comicios del 15 de junio de 1977, la victoria fue para Unión de Centro Democrático (UCD), una coalición que agrupaba a políticos reformistas del franquismo, liberales, demócrata cristianos y socialdemócratas bajo el liderazgo de Adolfo Suárez, el presidente del último Gobierno de la dictadura, cuyo proyecto de reforma en sentido democrático lograba un apoyo mayoritario.

El Gobierno encabezado por Adolfo Suárez, esta vez ya democrático, cambió el rumbo de la política económica, decretando una fuerte devaluación de la peseta e iniciando las negociaciones para sumar apoyos a un paquete de medidas estructurales, basadas en el control de la inflación y la liberalización de la economía[1]. Esta iniciativa desembocaría en la firma de unos acuerdos económicos y políticos conocidos como los Pactos de la Moncloa.

Los Pactos de la Moncloa fueron firmados por UCD, PSOE, PCE, Partido Nacionalista Vasco (PNV) y Convergència i Unió (CiU) y en su parte económica, también por Alianza Popular (AP). Pero la clave estaba en su aceptación por parte de los sindicatos, ya que en el ámbito económico, las medidas seguían las directrices del Fondo Monetario Internacional de priorizar la recuperación de los beneficios empresariales y el control de la inflación, subordinando la negociación colectiva a una política neoliberal que responsabilizaba de la subida de precios a los salarios y decretaba la reducción de estos, de manera que los aumentos en la productividad se dedicaran a engordar los excedentes empresariales.

Para que este acuerdo pudiera aplicarse, debía ser aceptado por CCOO y UGT. Las bases de estas organizaciones consideraban que el pacto suponía demasiadas

cesiones, pero las direcciones de las dos centrales se comprometieron a aceptarlo debido a su subordinación al PCE y al PSOE.

A cambio de las rebajas en los salarios reales y del aumento del desempleo que suponían las medidas neoliberales (el paro aumentó del 7,1 por 100 en 1978 al 16,2 por 100 en 1982), los Pactos de la Moncloa también incluían políticas keynesianas, que pretendían transformar el Estado de asistencia social franquista, cuyo gasto social era de los más bajos de Europa occidental, en un Estado del bienestar, reducido en comparación con los países del entorno, pero que por primera vez asumía funciones redistributivas sobre la base de un sistema fiscal moderno y progresivo. Con la generalización de la Seguridad Social a todos los asalariados y la creación de organismos como el Instituto Nacional de la Salud, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de Servicios Sociales y el Instituto Nacional de Empleo, se sentaron las bases para expandir las prestaciones hasta llegar en años siguientes a estándares asimilables a un mínimo Estado del bienestar, cuyo desarrollo no supuso un descenso del excedente de las empresas, ya que se financió a cargo de los salarios de los trabajadores.

A pesar de que los componentes neoliberales de los acuerdos se cumplieron a rajatabla y muchos de los keynesianos se aplazaron indefinidamente, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) acusó al Gobierno de UCD de llevar a cabo una política económica «claramente socialista». Los grandes empresarios, acostumbrados a pagar muy pocos impuestos directos durante la dictadura, calificaron la reforma fiscal que sentaba las bases del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) de «terrorismo de Estado». Los dueños de las grandes empresas consiguieron que el nuevo sistema fiscal fuera poco progresivo y que aun así, se les tolerara el incumplimiento de sus obligaciones tributarias. A medida que el PCE y CCOO cumplían su parte del pacto frenando la movilización social, la CEOE apreció una correlación de fuerzas más favorable, de manera que consideró excesivas las concesiones pactadas y pasó a tratar de imponer sus propuestas de mayor recorte salarial, aumento de la precariedad y del desempleo. Se trataba de medidas que aumentaban el poder de la patronal, al dividir a los trabajadores entre estables con derechos y temporales sin acceso a la negociación colectiva ni a la actividad sindical, que constituían el puente hacia las formas de trabajo irregular, donde no existían derechos laborales de ningún tipo[2].

Las razones que llevaron a CCOO y UGT a aceptar los pactos de la Moncloa

tenían que ver con su subordinación al PCE y al PSOE respectivamente, y también con su debilidad organizativa. El futuro de los dos grandes sindicatos no estaba nada claro en el inicio de la nueva etapa democrática llenos de incertidumbres y las dos centrales trataban de consolidarse como las organizaciones más representativas de la clase trabajadora y como interlocutores reconocidos por Gobierno y patronal. La economía atravesaba una crisis de la que no se vislumbraba el final y el desempleo no paraba de crecer. Las estructuras sindicales recién legalizadas eran débiles, tenían una implantación irregular y además, su capacidad de dirección del movimiento obrero era muy limitada, pues este se había desarrollado a partir de dinámicas locales, descentralizadas y asamblearias[3].

Por estos motivos, CCOO y UGT buscaban pactos de carácter general que les aseguraran el reconocimiento social y gubernamental como representantes del movimiento obrero, frente a las dinámicas asamblearias y los sindicatos más radicales y minoritarios.

En julio de 1979, UGT y CEOE firmaron el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI). Los principales contenidos de este pacto eran el reconocimiento de la autonomía de empresarios y sindicatos respecto a partidos y Gobierno para acordar las relaciones laborales, la centralización de la negociación colectiva, la aplicación general de los convenios a todos los trabajadores (estuvieran o no afiliados a los sindicatos firmantes) y el refuerzo a las organizaciones sindicales mayoritarias, a las que otorgaba el protagonismo en las negociaciones de ámbito superior a la empresa. Con estas medidas, el ABI intercambiaba una reducción en la protección jurídica individual de los derechos del trabajador, por un impulso a la capacidad de acción colectiva de los grandes sindicatos[4].

Seis meses antes se había aprobado la Constitución española de 1978, que reconocía como derechos fundamentales la libertad sindical, el derecho de huelga, el derecho a la negociación colectiva, el derecho de participación de los sindicatos en la seguridad social y los organismos públicos que afectaran al bienestar general e incluso el derecho de las centrales sindicales a participar en la planificación económica. La Constitución reconocía a los sindicatos como organismos básicos del sistema político (y no así a los comités de empresa) y asignaba a estas organizaciones la función de representación de los intereses económicos y sociales del conjunto de los trabajadores, y no solo de sus afiliados.

A finales de 1979, el parlamento aprobó el Estatuto de los Trabajadores con los votos favorables de UCD y PSOE y el apoyo de UGT. Junto al reconocimiento de los derechos individuales y de la acción sindical en la empresa, la nueva ley rebajaba la indemnización por despido sin causa justificada de 60 días por año trabajado con un máximo de 60 mensualidades a 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades. Además, el Estatuto incrementaba el poder del empresario para fijar cuestiones clave como la jornada, el horario, las funciones y la movilidad geográfica.

El 5 de enero de 1980, UGT y CEOE firmaron el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), que fijaba por primera vez los criterios salariales para la negociación colectiva sin la intervención del Gobierno, e introducía cláusulas de descuelgue para las empresas con pérdidas o en proceso de reestructuración, así como medidas para el control de las horas extras, el aumento de la productividad y la disminución del absentismo.

Con estos pactos de carácter general nacía un nuevo sistema de relaciones laborales centralizado, a la medida de las direcciones de los sindicatos mayoritarios, cada vez más burocratizadas y cada vez más distanciadas de su propia afiliación en las empresas y sectores con mayor cultura laboral de participación directa y movilización. Los comités de empresa, las secciones sindicales y sobre todo las asambleas de centro de trabajo comenzaron a perder sus funciones de decisión y de negociación, que fueron absorbidas por las direcciones centrales de CCOO y UGT, cada vez menos partidarias de las consultas vinculantes mediante asambleas y referéndums. Las asambleas unitarias de centro de trabajo o de sector, que habían sido la base del desarrollo del movimiento obrero y de la negociación colectiva solo sobrevivieron en las empresas y sectores cuyas plantillas tenían una cultura laboral basada en la participación directa. La centralización y verticalización de la actividad sindical generó conflictos con parte de las bases que por lo general fueron resueltos por medio de sanciones y expulsiones, como veremos en detalle más adelante.

En este proceso, UGT y CCOO desarrollaron sus aparatos organizativos a partir del aumento del número de liberados permanentes, que dejaban el trabajo en sus empresas para convertirse en profesionales del sindicalismo.

[1] D. Fernández Navarrete, «La economía de la democracia (1975-2000), Crisis

y recuperación», en A. Soto Carmona (coord..), Historia de la España actual, 1939-2000, Autoritarismo y democracia, Madrid, Marcial Pons, 2001. pp. 386-389.

[2] «El Gobierno está realizando una política claramente socialista», El País (14/01/1978); M. Etxezarreta, «La economía política del proceso de acumulación», en M. Etxezarreta (coord.), La reestructuración del capitalismo en España 1970-1990, Barcelona, Icaria, 1991, pp. 38-41; E. Rodríguez, Por qué fracasó la democracia en España, La transición y el régimen del ’78, Madrid, Traficantes de sueños, 2015, pp. 174 y ss.

[3] R. Vega, La Corriente Sindical de Izquierda, Un sindicalismo de movilización, Gijón, Ediciones de la Torre, 1991, pp. 54 y ss.

[4] Texto del Acuerdo Básico Interconfederal, firmado por UGT y CEOE, 10 de julio de 1979; J. M. Zufiaur, «El ABI: la primera manifestación de legislación laboral negociada en España», en VV.AA., 25 años del Estatuto de los Trabajadores (1980-2005), Madrid, Fundación Largo Caballero, 2005, pp. 98-99 y 104.

4. Las mayores organizaciones de España

Tras la legalización de los sindicatos de clase y el desmantelamiento del sindicato vertical, las centrales sindicales recibieron un aluvión de cientos de miles de nuevos afiliados. En las empresas y sectores cuyos trabajadores tenían una mayor cultura de organización y movilización, los sindicatos y las comisiones nombradas por las asambleas fueron reconocidas por los empresarios como representantes de los empleados para la negociación de las condiciones laborales. Sin embargo, en muchas empresas, especialmente en las más pequeñas, los dueños seguían negando el derecho a la negociación colectiva y trataban de imponer un acuerdo diferenciado a cada trabajador. En la administración pública, el Gobierno tampoco asumía el derecho de los empleados a negociar las condiciones de trabajo.

En una situación marcada por grandes diferencias entre empresas, en 1978 se celebraron las primeras elecciones sindicales libres en el sector privado. Se trataba de unos comicios decisivos para comprobar el peso de cada organización sindical y también para comprobar en qué medida los sindicatos en su conjunto contaban con el respaldo de los trabajadores.

En las elecciones votaron 3.821.389 trabajadores, que eligieron a 193.212 delegados para formar parte de los comités de empresa. El sindicato más votado fue CCOO, que obtuvo 66.623 representantes (el 34,5 por 100) y el segundo UGT, con 41.712 (el 21,6 por 100). El resto de las centrales de ámbito español quedaron a gran distancia: USO logró el 5,6 por 100 de la representación, la Confederación de Sindicatos Unitarios de Trabajadores (CSUT), impulsada por el Partido del Trabajo de España (PTE), el 2,9 por 100 (5.583) y el Sindicato Unitario (SU), vinculado a la Organización Revolucionaria de Trabajadores (ORT) el 1,6 por 100 (3.164). Los sindicatos locales o sectoriales y las candidaturas de trabajadores no afiliados a ningún sindicato obtuvieron en conjunto el 20,85 por 100 de los representantes. En el País Vasco, ELA fue la tercera fuerza, a poca distancia de CCOO y UGT, y en Galicia, la Intersindical Nacional Galega (ING) también logró la tercera posición con 722 delegados (13,5 por 100). En Navarra, el SU fue la segunda central más votada, con el 15,23 por 100 y la CSUT la cuarta, con el 10,75 por 100.

En las segundas elecciones, celebradas en 1980, UGT recortó la distancia con CCOO hasta alcanzar unos resultados muy similares: 50.800 delegados para CCOO (30,86 por 100) y 48.183 para UGT (29,27 por 100). USO mantuvo la tercera posición en España con 14.288 representantes (8,68 por 100) y los sindicatos locales y sectoriales y candidaturas de trabajadores no afiliados redujeron su representación a la mitad respecto a 1978 (11,94 por 100). En el País Vasco, ELA fue el sindicato más votado, con el 25,6 por 100, seguido de UGT (19,21 por 100) y CCOO (17,67 por 100). En Galicia, la ING mantuvo la tercera posición con 1.679 delegados (17,5 por 100) y en Navarra, ELA obtuvo el 8,5 por 100, LAB el 3,83 por 100, mientras que el SU y la CSUT redujeron su representación al 2 por 100 arrastrados por la crisis de la ORT y el PTE, los partidos de la izquierda radical que los impulsaban[1].

Tabla 1. Número de votos, número de delegados y porcentaje de delegados por sindicato (1978-1982)

Año	Votos	Delegados	CCOO	UGT	USO	ELA	LAB	ING
1978	3.821.839	193.112	34,45	21,9	5,56	12,6		13,5
1980	3.419.914	164.617	30,86	29,27	8,68	25,6	4,7	17,5

[Los porcentajes de ELA, LAB e ING son relativos al País Vasco y a Galicia]. Fuente: H.-D. Köhler y J. P. Calleja, Trade unions in Spain. Organization, Environment, Challenges, Friedrich Ebert Stiftung, 2013; M. Mera, O sindicalismo galego na transición 1972-1982, A Coruña, Fundación Moncho Reboiras, 2016; F. Letamendia, op. cit.

CCOO: DE MOVIMIENTO ASAMBLEARIO A SINDICATO

En julio de 1976, Comisiones Obreras celebró su primera asamblea estatal en Barcelona, aún en la clandestinidad. En ella se decidió dejar de ser un movimiento basado en asambleas unitarias de trabajadores para transformarse en un sindicato de afiliación.

En la asamblea se votó un nuevo secretariado confederal, formado por 27 hombres y ninguna mujer. Veinte de los miembros del secretariado eran militantes del PCE, entre ellos el secretario general, Marcelino Camacho, un trabajador del Metal con una larga trayectoria sindical que le había costado nueve años de cárcel durante la dictadura franquista. Los siete restantes también pertenecían a partidos políticos: dos de ellos al PTE, dos al MC, dos a la ORT y uno al Partido Socialista Popular.

Poco después, la corriente minoritaria, formada por los miembros del Partido del Trabajo de España y la Organización Revolucionaria de Trabajadores, abandonó CCOO. La salida se justificó por las diferencias sobre el momento en el que iniciar la conversión en sindicato y por la apuesta por mantener el carácter unitario y basado en asambleas de empresa que CCOO tenía en muchas empresas. Sin embargo, la verdadera razón de la escisión residía en la pugna por el control de CCOO entre el PCE por una parte y el PTE y la ORT por otra. El resultado de esta pugna fue la creación por parte de los dos partidos de la izquierda radical de dos nuevos sindicatos, la Confederación de Sindicatos Unitarios de Trabajadores (CSUT) y el Sindicato Unitario (SU).

La constitución de CCOO en un sindicato de afiliación fue un proceso lento.

Durante un año y medio se realizaron congresos en las provincias, regiones y nacionalidades, que desembocaron en junio de 1978 en el I congreso de toda la confederación, en esta ocasión ya como organización legal.

El I congreso definía a CCOO como un sindicato sociopolítico, que se proponía la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores y también de «todo lo que les afecte como clase» en la perspectiva de la superación del capitalismo. En el ámbito organizativo, CCOO reconocía la existencia de las corrientes internas y establecía que los órganos de dirección serían proporcionales, de manera que todas las listas presentadas tuvieran una representación en las comisiones ejecutivas en función de sus resultados para garantizar la pluralidad y el respeto a las minorías. Tras la legalización en 1977, CCOO recibió un aluvión de cientos de miles de afiliados. En una situación organizativa precaria, que hacía difícil conocer el número de cotizantes, la central sindical no lograba financiarse con las aportaciones de sus miembros, pero pudo desarrollar su estructura gracias al apoyo económico de sus aliados internacionales, especialmente la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) que aportó a las CCOO unos 7 millones de dólares[2].

EL SINDICATO UNITARIO, LA CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS UNITARIOS DE TRABAJADORES Y EL SINDICATO DE OBREROS DEL CAMPO

Como ya hemos señalado, el Sindicato Unitario y la Confederación de Sindicatos Unitarios de Trabajadores se formaron tras la asamblea de Barcelona de 1976 por decisión de la ORT y el PTE y llegaron a contar con 60.000 afiliados en todo el país entre las dos organizaciones.

Por lo general se trataba de sindicatos minoritarios, pero en aquellas empresas, comarcas y sectores donde los militantes del PTE y la ORT habían desempeñado un papel decisivo en la creación de CCOO y se habían ganado así el liderazgo, los nuevos sindicatos sí lograron adoptar un carácter unitario, al integrar a la mayoría de los trabajadores. Este fue el caso del SU en Mérida y Tierra de Barros (Badajoz), Aranjuez (Madrid), Torrelavega (Santander), en la industria química de Huelva, en el textil, el metal y la construcción de Navarra y el taxi de

Madrid. La CSUT logró constituirse como verdadero sindicato unitario en varios sectores en Aragón y en la empresa pública Correos en Madrid. Y en Navarra, los dos sindicatos radicales sumaron en conjunto el 25 por 100 de la representación en las primeras elecciones sindicales de 1978, superando a CCOO, que fue la fuerza más votada con el 17 por 100 y también a UGT, que fue la tercera opción más respaldada, con el 14 por 100.

El Sindicato de Obreros del Campo (SOC) también logró desarrollarse como un verdadero sindicato unitario en comarcas jornaleras de Sevilla, Córdoba, Jaén y Cádiz, y a diferencia del SU y la CSUT siempre mantuvo su autonomía y una dinámica propia. El SOC nació a partir de las Comisiones de Jornaleros, formadas por la labor conjunta de militantes del PTE, activistas católicos anticapitalistas (que aportaban a los principales líderes, algunos de ellos sacerdotes) y un pequeño sector anarquista heredero de la CNT.

El sindicato campesino andaluz era más de un movimiento jornalero que una central sindical. Más que una organización de afiliación se trataba de un movimiento de luchas y asambleas en las que participaban los hombres, las mujeres y los niños de las familias jornaleras. Además de la acción reivindicativa, les unía una identidad colectiva que recuperaba el orgullo del trabajo del campesino sin tierra, que era una de las profesiones menos valoradas socialmente. La nueva identidad jornalera impulsada por el SOC se vinculaba a la lucha contra la emigración, a la exigencia de una reforma agraria y también a un nacionalismo andaluz de izquierdas en construcción[3].

En 1979 se disolvieron la ORT y el PTE, por las dificultades de los equipos dirigentes en adaptar sus estrategias a la nueva etapa democrática. El SU y la CSUT habían logrado una implantación importante en algunos territorios y sectores, pero se trataba de organizaciones dirigidas por sus respectivos partidos, que no eran capaces de sostenerse sin el apoyo de estos y que carecían de un funcionamiento autónomo y una estrategia propia. En 1980, el modelo sindical del SU y la CSUT llegó a su fin y sus afiliados y delegados tomaron distintos caminos. Algunos sindicatos locales mantuvieron su actividad bajo las siglas SU, como en Torrelavega (Santander) o Huelva. Otra parte de la afiliación mantuvo su línea sindical de participación directa y confrontación con los empresarios por medio de candidaturas independientes a los comités de empresa. Y como tercera opción, también hubo miembros del SU y la CSUT que optaron por integrarse en CCOO, UGT, LAB u otros sindicatos.

CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO

Durante la transición, la CNT se reconstruyó con cierta fuerza en Cataluña, País Valenciano, Madrid, Andalucía y Asturias. Su modelo sindical se basaba en la acción directa –entendida como la resolución de los problemas por los propios afectados, sin intermediarios– y en la participación continua de las bases en la toma de decisiones, primando la opinión de los afiliados al sindicato sobre la de las asambleas unitarias de centro de trabajo. Las simpatías que despertaba esta propuesta entre una parte de la clase trabajadora más combativa y el prestigio unas siglas históricas impulsaron el crecimiento de la CNT, que llegó a contar con 116.900 afiliados en 1977 según sus propios datos[4].

El desarrollo de la central anarcosindicalista se hizo gracias a la confluencia de varias corrientes que tenían cada vez más dificultades para convivir en la misma organización. Entre ellas destacaban los ortodoxos, defensores del modelo anarcosindicalista clásico basado en la acción directa, los renovadores, partidarios de adaptarse a las nuevas relaciones laborales y por tanto participar en las elecciones sindicales, los asamblearios, que propugnaban la primacía de las asambleas de los centros de trabajo por encima de las asambleas de los afiliados del sindicato, y los integrales, que apostaban por un sindicato que integrara todas las luchas en plano de igualdad, desde la laboral a la de los presos comunes, pasando por la ecología y la liberación homosexual.

La CNT era además la parte más organizada de un movimiento libertario más amplio, cuya falta de estrategia contribuyó a la desorientación de la central anarcosindicalista. Dentro del sindicato, las dificultades para encontrar una línea de actuación efectiva y la lucha por el control de la organización distorsionaron el debate entre las distintas sensibilidades, y la confrontación de las distintas posiciones degeneró en un rosario de expulsiones y en la degradación de la vida interna. El V congreso de la CNT, celebrado en diciembre de 1979, dio lugar a varias escisiones que posteriormente se reunificarían en la CNT-Congreso de Valencia, y, que tras perder el juicio por las siglas históricas, pasarían a denominarse Confederación General del Trabajo (CGT).

Como veremos en detalle más adelante, la CNT mantuvo como seña de identidad

su boicot a las elecciones sindicales y a los comités de empresa, mientras que la CGT sí aceptó presentarse a las elecciones y participar en los órganos de representación unitarios.

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES. LA RECONSTRUCCIÓN DE UN SINDICATO HISTÓRICO

En abril de 1976 UGT celebró su XXX Congreso. Aún en plena dictadura, la central socialista pudo realizar su asamblea abiertamente, pues aunque seguía siendo ilegal como el resto de los sindicatos los sectores reformistas del franquismo buscaban favorecerla para que hiciera de contrapeso moderado a la principal organización de trabajadores, Comisiones Obreras.

El primer congreso de la UGT celebrado en el interior de España desde el fin de la II República puso de manifiesto la amplitud de sus apoyos internacionales y al mismo tiempo su escasa implantación, que se limitaba a 7.000 afiliados, concentrados principalmente en Asturias y Vizcaya.

El congreso ratificó en la secretaría general a Nicolás Redondo, un trabajador del astillero de la Naval de Sestao (Vizcaya) con una larga trayectoria sindical desde los años sesenta, que le había costado varias detenciones y encarcelamientos. El sindicalista vizcaíno era miembro de la dirección del PSOE y era también el principal candidato a la secretaría general del partido, pero renunció a ella para liderar la UGT, permitiendo así que otra persona se postulara para dirigir el PSOE. Esa otra persona, que tenía menos apoyos y trayectoria que Nicolás Redondo, era el abogado laboralista sevillano Felipe González.

En abril de 1977, la UGT fue legalizada junto al resto de sindicatos de clase. Tras las elecciones al congreso del mes de junio, la central socialista se vio potenciada por el excelente resultado del PSOE que, a pesar de su escasa actividad en la lucha antifranquista, fue la segunda fuerza más votada.

Ese mismo año, la UGT se fortaleció con la incorporación de una escisión de la USO integrada por el secretario general José María Zufiaur, la mayoría de la dirección y numerosos cuadros sindicales con influencia en sus empresas.

En 1978, en las primeras elecciones sindicales, la UGT logró la segunda posición, muy por delante de USO, SU y CSUT, demostrando que era la única central con un nivel de respaldo entre los trabajadores similar al de CCOO, que fue la central más votada.

En dos años, UGT había pasado de 7.000 afiliados a varios cientos de miles de miembros. Este crecimiento vertiginoso se sustentó en el prestigio de unas siglas históricas, el respaldo político del PSOE y el apoyo económico de sus aliados internacionales, especialmente partidos y sindicatos socialdemócratas suecos y alemanes, que aportaron a la central socialista un mínimo de 20 millones de dólares, casi el triple de los fondos recibidos por el principal sindicato, CCOO[5].

UNIÓN SINDICAL OBRERA. LA HORA DE LA VERDAD

La USO había nacido a finales de los cincuenta, de la mano de un grupo de dirigentes de la Juventud Obrera Católica liderados por Eugenio Royo, que habían participado en la creación de las primeras Comisiones Obreras. Tras las disputas con el PCE por la orientación de CCOO, este grupo decidió formar una organización independiente inspirada en el sindicalismo cristiano francés y belga, que constituyó su principal apoyo internacional. Sus zonas de mayor implantación fueron Guipúzcoa, Vizcaya, Navarra, Asturias, Cataluña y Madrid.

Al igual que las CCOO, la USO optó por infiltrarse en el sindicato vertical franquista y cosechó buenos resultados, logrando representación en los jurados de empresa y aumentando su influencia y prestigio entre los trabajadores más dispuestos a confrontar con los empresarios y la dictadura para mejorar sus condiciones laborales.

En 1971, Eugenio Royo se retiró de la secretaría general, y fue sustituido por otro sindicalista guipuzcoano, José María Zufiaur, que fue confirmado en el puesto en el I congreso del sindicato, celebrado en vísperas de su legalización en abril de 1977. Poco después de finalizar este primer congreso, la mayoría de la comisión ejecutiva confederal, con el secretario general al frente, organizó una escisión para incorporarse a UGT. En octubre de 1977 se celebró un congreso

confederal extraordinario que eligió como nuevo secretario general a Manuel Zaguirre, responsable de la organización en Cataluña.

La escisión dejó muy debilitada a USO, pero el sindicato logró mantener su actividad y llegar vivo a las primeras elecciones sindicales de 1978, donde obtuvo 7.203 delegados, muy por debajo de CCOO y UGT.

Las divisiones internas no habían acabado y dentro de USO se formaron dos nuevos sectores, uno moderado y otro izquierdista, que midieron sus fuerzas en el II Congreso confederal celebrado en 1979. La tendencia que recibió más apoyos fue la moderada y la perdedora se escindió poco después para incorporarse a CCOO como «corriente autogestionaria»[6].

Con menores apoyos internacionales que CCOO y UGT, con fuertes divisiones internas que habían provocado dos escisiones, y sin un proyecto sindical definido, la USO no pudo aprovechar todo su potencial ni hacer valer el prestigio acumulado en la lucha antifranquista. La central liderada desde 1978 por Manuel Zaguirre no tuvo pues el crecimiento vertiginoso de CCOO y UGT y quedó como el tercer sindicato de ámbito español, pero a gran distancia de los dos primeros tanto en afiliación como en representación.

EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA-SOLIDARIDAD DE TRABAJADORES VASCOS

ELA-STV era un sindicato nacionalista vasco de carácter corporativo nacido en 1911 de la mano del PNV y la iglesia para oponerse a los sindicatos de clase. Ilegalizado y perseguido durante la dictadura franquista, en los años sesenta se refundó como un sindicato de clase de orientación socialista. Fue un cambio profundo, al calor de las transformaciones que recorrieron todo el movimiento nacionalista vasco, y que en el caso de ELA fueron impulsadas por la radicalización de un grupo de militantes de la Juventud Obrera Católica (JOC).

La nueva ELA-STV cambiaba su orientación sindical, pero al mismo tiempo mantenía tres elementos de continuidad: las siglas, el presidente Manu Robles-Arangiz, y la pertenencia al movimiento nacionalista vasco, en el que se oponía

a la estrategia armada de ETA. Más allá de estas continuidades, el proyecto de ELA había cambiado en profundidad para basarse en el sindicalismo de clase, en la independencia de la financiación del Estado y en la autonomía respecto a los partidos políticos, especialmente el PNV.

Tras una etapa de reunificación de los distintos grupos que actuaban bajo las siglas de ELA, la central nacionalista vasca salió a la luz con la celebración de su III congreso en 1976. La primera parte se celebró en la clandestinidad y la segunda se realizó de forma pública en el frontón Astelena de Eibar (Guipúzcoa). El congreso eligió a una nueva comisión ejecutiva formada por once hombres y ninguna mujer, encabezada por el secretario general Alfonso Etxebarria.

ELA experimentó un rápido crecimiento pasando de 3.000 afiliados en otoño de 1.976 a 43.490 a finales de 1.977. En las primeras elecciones sindicales de 1978, esta organización obtuvo 2.100 representantes, por detrás de UGT (3.151 delegados) y CCOO (3.114). En los segundos comicios de 1980 ELA fue el sindicato más votado en el País Vasco y el tercero en Navarra, donde quedó a gran distancia de UGT y CCOO[7].

LANGILE ABERTZALE BATZORDEAK

El sindicato Langile Abertzale Batzordeak (LAB) se creó en 1974 a partir de grupos que participaban en el movimiento de las Comisiones Obreras guipuzcoanas. Su objetivo era desarrollar un sindicato de clase, defensor de las asambleas unitarias de centro de trabajo y partidario de la independencia del País Vasco y Navarra. Para ello contaban con el apoyo de ETA (pm), ETA (m) y el partido Langile Abertzale Iraultzaileen Alderdia (LAIA).

LAB tuvo muy poca implantación en sus primeros años y su principal actividad consistió en apoyar a los organismos unitarios y asamblearios como la Coordinadora de Fábricas de Vizcaya o el Consejo de Trabajadores de Navarra.

El desarrollo de este sindicato sufrió un revés importante con la división de la izquierda independentista vasca en dos corrientes, una de ellas estructurada en

torno a ETA (pm) y el partido EIA (que daría lugar a Euskadiko Ezkerra –EE–) y otra en torno a ETA(m) y la Koordinadora Abertzale Sozialista –KAS– (y posteriormente Herri Batasuna –HB–). En 1980, LAB se dividió en dos organizaciones. Una de ellas, vinculada a EE, se integró en ELA, mientras que la otra, alineada con la coordinadora KAS, mantuvo las siglas de LAB.

En las elecciones sindicales de ese mismo año, LAB obtuvo 785 delegados, que suponían el 4,7 por 100 de la representación en el País Vasco y el 3,8 por 100 en Navarra, quedando a gran distancia de ELA, UGT y CCOO[8].

EL EMPUJE DEL SINDICALISMO NACIONALISTA GALLEGO

A comienzos de los setenta, el partido nacionalista Unión do Povo Galego (UPG) comenzó a organizar su frente obrero, para impulsar el movimiento de las Comisiones Obreras. En 1975 se fundó del Sindicato Obrero Galego (SOG), con cierta implantación en Metal, Construcción y Transportes. Un año después, el SOG se unificó con varios sindicatos nacionalistas de la enseñanza, la banca, la sanidad y el mar en una nueva organización, la Intersindical Nacional Galega (ING).

En el ámbito rural, donde trabajaba una gran parte de la población gallega, la UPG creó las Comisións Labregas, que no crecieron mucho como organización, pero sí fueron capaces de impulsar movilizaciones importantes contra la expropiación de tierras para la construcción de infraestructuras y contra el pago de la cuota de la seguridad social agraria por parte de los pequeños ganaderos y agricultores.

En 1977, la ING celebró su primer congreso, donde los delegados eligieron una comisión ejecutiva formada por nueve hombres y una mujer (Xenoveva Ferreiro, subsecretaria), con Francisco García como secretario general.

En las elecciones sindicales de 1978, la ING obtuvo la tercera posición con 988 delegados (el 10 por 100), quedando a gran distancia de CCOO y de UGT. En los comicios de 1980, la ING creció hasta los 1672 delegados (el 17,5 por 100),

recortando distancia con CCOO, que alcanzó el 27 por 100 y con UGT, que logró el 24 por 100[9].

EL SINDICALISMO NACIONALISTA CANARIO

El Sindicato Obrero Canario (SOC) se formó en la clandestinidad durante los últimos años de la dictadura, impulsado por varios grupos políticos de la izquierda nacionalista canaria, entre los que destacaba el Partido Comunista Canario (provisional), que contaba con militantes destacados como el abogado laboralista Carlos Suárez. La confluencia de la izquierda radical y el nacionalismo de las islas dio lugar a la creación de un nuevo partido, la Unión del Pueblo Canario (UPC) que obtuvo en 1979 un escaño en el parlamento español para Fernando Sagaseta y que gobernó Las Palmas de Gran Canaria entre 1979 y 1980, con Manuel Bermejo como alcalde.

Con el apoyo del nacionalismo canario de izquierdas, el SOC se implantó en el campo, en las empresas empaquetadoras de productos agrarios, en las fábricas conserveras, en la pesca y en la hostelería. En Gran Canaria, el SOC obtuvo la segunda posición en las primeras elecciones sindicales de 1978, por detrás de CCOO y a comienzos de los años ochenta, la central nacionalista se reforzó con la incorporación de dos sindicatos de Tenerife, la Federación Canaria de Sindicatos Unitarios, con implantación en la hostelería, y la Confederación Canaria de Trabajadores.

EL SINDICALISMO CORPORATIVO CONSERVADOR: CSIF

En 1979 se fundó en Madrid la Confederación Sindical Independiente de Funcionarios, que agrupaba a las asociaciones profesionales de los cuerpos superiores de funcionarios y de los restos del sindicato vertical franquista, cuyos trabajadores habían sido recolocados en la Administración tras su disolución en 1977. Frente a los sindicatos de clase, que buscaban las mejoras generales del

mayor número de trabajadores posible, impulsando la solidaridad y el apoyo mutuo entre los distintos colectivos de asalariados, el sindicalismo corporativo de CSIF perseguía la mejora de pequeños grupos de funcionarios mediante la defensa sus funciones y competencias frente al resto de trabajadores y colectivos[10].

La afiliación del CSIF compartía el rechazo a las huelgas y a la movilización obrera y una mentalidad micro corporativa de defensa de las condiciones de trabajo de cada categoría, denominadas «cuerpos» en la Administración. La dirección del CSIF, encabezada por Andrés Borderías, centró sus esfuerzos en superar el micro corporativismo de cuerpo que hacía muy difícil el desarrollo del sindicato y apostó por la construcción de una identidad de funcionario, también corporativa, pero más amplia. Se trataba de una transformación profunda de la cultura laboral de las bases del CSIF, que se prolongaría durante años y cuyos resultados analizaremos en los capítulos siguientes.

[1] P. Beneyto, «Desmontando el discurso antisindical» en Fundación 1.o de mayo Anuario sociolaboral 2012, Madrid, Fundación 1.o de mayo, 2012; V. Pérez Díaz, «Elecciones sindicales, afiliación y vida sindical local de los obreros españoles de hoy», Revista Española de Investigaciones Sociológicas 6 (1987), p. 13; A. Kaiero, «Implantación y perfil de los sindicatos en Euskadi», Revista Española de Investigaciones Sociológicas 54 (1991), pp. 65-112; Lan Harremanen Kontseilua, Elecciones sindicales en la CAPV, Procesos y resultados, Bilbao, Lan Harremanen Kontseilua, 2008; F. Letamendia, ELA 1976-2003, Sindicalismo de contrapoder, Bilbao, Manu Robles-Arangiz Institutoa, 2004.

[2]CCOO, Repensar el sindicato, cit., p. 38; R. Vega, Historia de la UGT, La reconstrucción del sindicalismo en democracia, Madrid, Siglo XXI de España, 2011, p. 38; A. Soto, «Comisiones Obreras en la transición y la consolidación democrática: de la asamblea de Barcelona a la huelga general del 14D», en D. Ruiz (coord.), Historia de Comisiones Obreras, 1958-1988, Madrid, Siglo XXI de España, 1994.

[3] G. Wilhelmi, Romper el consenso, La izquierda radical en la transición (1975-1982), Madrid, Siglo XXI de España, 2016.

[4] CNT, Actas del Pleno Nacional de Regionales del 3 y 4 de septiembre de 1977, AFSS, Fondo CR2

[5] R. Vega, Historia de la UGT, La reconstrucción del sindicalismo en democracia, cit., p. 39.

[6] Manuel Zaguirre, «Unos apuntes sobre los Consejos y los Congresos en la historia de la USO», El proyecto Número Especial 50 Aniversario de la Carta Fundacional de la USO, 2012.

[7] Para los párrafos anteriores: G. Kortabarria, No pudimos ser amables, ELA 1976-2006, Navarra, Pamiela, 2016, pp. 13-45.

[8] J. Bustillo, Historia del sindicato LAB II: hator gorrira! (2000-2005), Navarra, Txalaparta, 2007, pp. 5-12.

[9] M. Mera, O sindicalismo galego na transición 1972-1982, cit.

[10] R. Hurtado de Mendoza y Alba, CSI-CSIF, 20 años de historia, Madrid, CSIF, 1999, pp. 21 y ss.

5. Como una ola. La transformación de la acción sindical en las empresas

Como hemos visto anteriormente, en los últimos años de la dictadura, los trabajadores se organizaron principalmente en asambleas unitarias, impulsadas por Comisiones Obreras, generalmente clandestinas, que agrupaban a los militantes de las distintas corrientes y partidos antifranquistas, en su mayoría comunistas del PCE y de partidos a su izquierda. La represión hacía muy difícil la implantación de los sindicatos y los trabajadores decidían de forma directa en asambleas cuándo comenzaban y terminaban las huelgas, qué acuerdos se firmaban con los empresarios y qué reivindicaciones laborales y políticas se planteaban, desde las mejoras salariales hasta la readmisión de los despedidos, pasando por las libertades democráticas y la amnistía, e incluso en algunas ocasiones, en el País Vasco y Navarra, la disolución de los cuerpos represivos y el derecho de autodeterminación.

En estos años, el protagonismo era de la parte más luchadora y antifranquista de la clase trabajadora, y los sectores obreros de derechas o reacios a la confrontación con los empresarios tenían dificultades para defender sus opiniones. En las asambleas, las propuestas de aceptar lo que la patronal tuviera a bien conceder o de despreocuparse de los compañeros despedidos, no solían ser bien recibidas.

A comienzos de los años ochenta, la situación era diferente. Los sindicatos eran legales y los secretarios generales de UGT y CCOO ocupaban escaños en el Congreso por el PSOE y el PCE respectivamente. El sindicato vertical fascista no se había reformado, sino que había sido desmantelado. Se habían creado unos órganos unitarios de representación obrera, los comités de empresa, que eran votados en elecciones sindicales libres. Los sindicatos recibían cientos de miles de afiliados y CCOO y UGT reforzaban su papel en la negociación colectiva y en el diálogo social con empresarios y gobierno.

Las asambleas unitarias de centro de trabajo perdían iniciativa e incidencia y la negociación colectiva pasaba a ser desempeñada por los sindicatos y los comités de empresa. En el nuevo sistema de relaciones laborales, los sectores obreros

más reacios a la movilización se organizaban en candidaturas independientes a los comités de empresa, en sindicatos amarillos (controlados por los empresarios) y también en los sindicatos de clase más moderados, como UGT y USO.

Los tiempos estaban cambiando. La pugna entre las distintas formas de entender la acción sindical en las empresas, que siempre había existido, adquiría una nueva textura. La conflictividad laboral seguía siendo alta, pero ya no se desarrollaba de la misma manera, como se puede observar en el caso de Censa.

Censa era una empresa de calderería de la provincia de Pontevedra, que a finales de los setenta fue comprada por unas de las principales compañías del metal de España, la asturiana Duro Felguera, que contaba con un astillero en Gijón y varias factorías en Langreo. En diciembre de 1979 la Duro anunció un expediente de crisis para el taller de Censa, que reduciría la plantilla de 449 a 255 personas. Los trabajadores de Censa respondieron con una huelga indefinida para forzar a la empresa a mantener todos los puestos de trabajo y en enero de 1980, una delegación viajó a Asturias para explicar su situación a una asamblea general de los trabajadores de las distintas factorías de Duro Felguera. Tras escuchar a los trabajadores gallegos, la asamblea aprobó que en cada taller se votaría si comenzar una huelga indefinida de solidaridad que obligara a la empresa a retirar los despidos en Censa.

Los sindicatos tenían posiciones distintas. CCOO defendía la huelga de solidaridad y UGT planteaba que los despidos en Censa eran un problema de los trabajadores de esa empresa en el que la plantilla de Duro Felguera de Asturias no tenía por qué intervenir.

La opción más respaldada en las asambleas de centro de trabajo fue la de movilizarse para apoyar a sus compañeros de Galicia. Dos días después, los 2.000 trabajadores de la Duro en Asturias iniciaron una huelga indefinida en la que no reivindicaban nada para ellos, sino que reclamaban la anulación de los despidos en Censa. Por su parte, UGT continuó su labor de oposición, y su secretario general en Asturias, Manuel Fernández «Lito», manifestó que la huelga de solidaridad era en realidad una maniobra política de CCOO para lanzar una huelga general en Asturias contra el Acuerdo Marco Interconfederal que UGT había firmado recientemente con la patronal CEOE y con la oposición de CCOO.

La huelga seguía día tras día y en febrero de 1980 alcanzó el mes de duración. Como Duro Felguera mantenía lo despidos, los trabajadores optaron por nuevas formas de movilización que añadieran más presión y realizaron cortes de tráfico con barricadas de neumáticos a las que prendían fuego. Además, ocuparon el consulado de Francia, organizaron una caja de resistencia para los huelguistas que recibió aportaciones de varios millones de pesetas y realizaron una manifestación a la que acudieron 8.000 personas. La policía comenzó a cargar contra las concentraciones diarias de apoyo a la huelga y los enfrentamientos entre trabajadores y antidisturbios se hicieron habituales.

En marzo, la huelga indefinida entraba en su tercer mes y los sindicatos CCOO, USO, CNT y USO convocaron un día de paro en las principales empresas de Gijón. En la jornada de huelga participaron entre 8.000 y 9.000 trabajadores, que no reclamaban ninguna mejora para ellos, sino que exigían a Duro Felguera que retirara los despidos de una fábrica en Pontevedra, a 400 km de distancia.

Mientras tanto, UGT seguía pidiendo el fin de la huelga, con el apoyo de PSOE, UCD y Alianza Popular y la prensa regional, que criminalizó a los trabajadores, acusándoles falsamente de preparar el secuestro de un futbolista de primera división y señalándolos como una «amenaza para la democracia».

A pesar de estos ataques, la asamblea de Duro Felguera y CCOO mantenían la movilización, con el apoyo del Partido Comunista de Asturias y de pequeñas organizaciones a su izquierda, pero el desgaste comenzaba a hacer mella en la plantilla, y UGT llegó a un acuerdo con Duro Felguera para finalizar la huelga sin retirar los despidos: en caso de excedentes en Censa, la empresa absorbería al «mayor número posible» de trabajadores en otras factorías. La sección sindical de CCOO se manifestó en contra del acuerdo, pero como era tradición en la empresa, lo sometió a debate y votación de la asamblea. En la asamblea participaron un millar de empleados, que rechazaron el acuerdo de UGT con la Duro por amplia mayoría.

La central socialista, que no reconocía la asamblea como órgano soberano, exigió que su acuerdo se sometiera a referéndum, a lo que la dirección de Duro Felguera accedió. En la consulta, CCOO llamó a la abstención, considerando que la decisión sobre los acuerdos y el inicio y el fin de la huelga se debía tomar en asamblea. En el referéndum de UGT y la empresa participaron 1.118 trabajadores, (el 50 por 100 de la plantilla) que en su mayoría apoyaron el final de la huelga.

UGT interpretó la votación como un respaldo a su posición, mientras que CCOO valoraba que la alta abstención confirmaba la suya. Dos días después, los afiliados de UGT abandonaron la huelga y cuando entraron a trabajar se enfrentaron con los miembros de CCOO que mantenían la movilización. Ambos grupos se agredieron con palas y barras de hierro y los antidisturbios cargaron para apoyar la entrada de los ugetistas en los talleres de Duro Felguera.

En estas condiciones, la asamblea valoró que no era posible continuar la huelga y desconvocó el paro, aunque no aceptaron el acuerdo firmado por UGT.

La patronal asturiana FADE no encajó bien la huelga de solidaridad contra los despidos en Censa. Además de las descalificaciones habituales a los trabajadores que participaban en los paros («resentidos», «incultos», «frustrados») la organización empresarial valoró la protesta como el «primer paso hacia la destrucción de la empresa libre en España». Para esta patronal, la libertad de empresa era la libertad del empresario para despedir.

La huelga de solidaridad indefinida tampoco gustó a la dirección de CCOO de Asturias y una vez finalizado el paro, disolvió la ejecutiva de la sección sindical de CCOO de Duro Felguera, elegida por los afiliados, y nombró una gestora. La sección sindical de Duro Felguera recibió el apoyo de las principales secciones de CCOO de Gijón, pero eso no impresionó a la dirección regional del sindicato que decidió expulsar a los militantes más destacados de Duro Felguera, y disolver la sección sindical, y un año después, disolver también la Unión Comarcal de Gijón. Estas medidas provocaron la salida de la Corriente de Izquierda de CCOO de Gijón y su conversión en un nuevo sindicato, la Corriente Sindical de Izquierda, cuya evolución analizaremos más adelante[1].

La huelga de Censa reflejaba el cambio experimentado por la acción sindical en aquellas empresas cuyas plantillas habían demostrado más capacidad de organización y movilización. Se abría paso una nueva etapa en las relaciones laborales. Nada estaba escrito, ni mucho menos, pero los conflictos ya no volverían a ser iguales que en los últimos años de la dictadura. La democracia se desarrollaba poco a poco en España y el movimiento obrero trataba de adaptarse a la nueva realidad.

[1] R. Vega, La Corriente Sindical de Izquierda, Un sindicalismo de

movilización, cit., pp. 99-116.

6. Mucho más que obreros industriales

A pesar de la propaganda del régimen fascista, España no era un país de clases medias. A mediados de los años setenta, la clase trabajadora agrupaba aproximadamente al 78 por 100 de la población, mientras que solo el 15 por 100 pertenecía a la clase media y el 7 por 100 a la burguesía (empresarios con asalariados y grandes propietarios). En el terreno de las identidades, el 53 por 100 de las personas se reconocían como parte de la clase obrera, once puntos más que quienes lo hacían como clase media[1].

De los 35,9 millones de personas que vivían en España en 1976, 7,4 millones eran mujeres dedicadas en exclusividad al trabajo de cuidados en el ámbito familiar sin recibir remuneración y algo más de 13 millones tenían un empleo o lo estaban buscando. La división sexual del trabajo era intensa y los puestos de trabajo eran cosa de hombres. El 71,4 por 100 de los varones se había incorporado al mercado de trabajo, mientras que las mujeres trabajaban sobre todo en las labores domésticas y de cuidados de manera gratuita y solo el 29 por 100 conseguía acceder a un empleo. La participación tan baja de las mujeres en el mercado laboral, junto a la emigración de entre uno y dos millones de trabajadores a países como Francia, Alemania y Suiza, explica que la tasa de paro fuera inferior al 5 por 100, a pesar de que la empresa privada generaba muy pocos empleos, en torno al 0,6 por 100 anual entre 1960 y 1975, en unos años en los que el Producto Interior Bruto crecía a una media del 7,5 por 100[2].

El sector industrial era el que concentraba más puestos de trabajo (37,3 por 100), por delante de los servicios (33,6 por 100) y el campo (29,1 por 100). En las grandes fábricas, la producción se organizaba a base de tareas muy fragmentadas y repetitivas con tiempos medidos para su ejecución, concebidas para ser realizadas por perfiles profesionales rígidos y jerarquizados y con baja cualificación. A partir de las experiencias compartidas los trabajadores se fueron reconociendo a sí mismos como parte de la clase obrera, una identidad estrechamente unida a la lucha por mejorar las condiciones laborales, que no se encauzaba a través del ascenso individual –tal y como establecía la ideología del régimen– sino de forma colectiva.

Otro sector importante en volumen de empleo era la construcción de edificios y

de obra pública, la vía habitual de entrada en el mercado laboral de los trabajadores varones llegados del sur de España a los núcleos industriales, principalmente en Cataluña, País Vasco y Madrid. La actividad equivalente para las mujeres emigrantes era el servicio doméstico, cuyas condiciones laborales cercanas a la servidumbre empujaban a las trabajadoras a dar el salto a las industrias del cuero, calzado, textil, alimentación, imprentas, metal y químicas, y dentro del sector servicios, al comercio[3].

El machismo, muy extendido en la sociedad e ideología oficial de la dictadura, empujaba a las mujeres a retirarse del empleo al casarse. El 77 por 100 de la población consideraba que el trabajo de la casa correspondía a la mujer y el 63 por 100 entendía que la mujer no debía trabajar fuera del hogar sin permiso del marido. La mayoría de las mujeres trabajadoras abandonaban el empleo tras el matrimonio, pero no dejaban de trabajar, pues seguían realizando gratuitamente las labores de cuidados en el hogar familiar y también seguían trabajando a cambio de un salario en la economía sumergida, en ocupaciones como la costura a domicilio o la limpieza.

Como el empleo femenino se consideraba una etapa transitoria, las mujeres se veían relegadas a los puestos con menor cualificación, salario y trayectoria profesional e incluso en algunos casos cobraban menos que los hombres en los mismos puestos. La descualificación se cebaba especialmente con las mujeres, pero se trataba de un fenómeno generalizado, consecuencia de la organización del trabajo dominante en la industria, basada en el modelo fordista.

En los servicios, las mujeres también desempeñaban los puestos de menor cualificación. En el sector de la educación, las mujeres ocupaban el 64 por 100 de los puestos de profesorado de primaria, el 42 por 100 en enseñanza media y el 14 por 100 en la universitaria. En sanidad se daba una dinámica similar con las mujeres concentradas en los puestos de auxiliares, enfermeras y matronas y con una presencia muy escasa entre los médicos.

La ley establecía el límite de la jornada laboral en 48 horas semanales, pero el 61 por 100 de los trabajadores realizaba una jornada de más de 50 horas a la semana y el 18 por 100 superaba incluso las 60 horas.

Las largas jornadas, unidas a la realización de tareas fragmentadas a ritmos intensos, provocaban lesiones nerviosas en un tercio de los trabajadores y daños físicos que en algunas factorías llegaban a afectar al 10 por 100 de los

empleados. Los accidentes laborales eran muy frecuentes y cada día se producían una media 51 de carácter grave, de los cuales 6 eran mortales[4].

El sector con más puestos de trabajo, la industria, se concentraba en unos pocos núcleos, entre los que destacaban Barcelona, Vizcaya, Guipúzcoa, Gerona, Alicante, Asturias, Navarra, Madrid, Valencia, Zaragoza, Valladolid y Cádiz. Precisamente fue en estas provincias, sobre todo en Cataluña, País Vasco y Asturias, donde el movimiento obrero se desarrolló con más fuerza, especialmente en la metalurgia, la minería, los talleres textiles, la construcción y la industria química, que agrupaban a menos de la mitad de los puestos de trabajo y al mismo tiempo al 93,3 por 100 de los participantes en conflictos laborales.

La movilización obrera no solo fue decisiva para impedir la continuidad del régimen fascista una vez muerto el dictador, como hemos visto anteriormente, sino que también dio lugar a importantes mejoras de los salarios y las condiciones laborales durante los años sesenta y setenta. Estos avances provocaron un aumento del consumo privado hasta niveles desconocidos, que llevó a la mayoría de los hogares electrodomésticos como frigorífico, lavadora, radio y televisión y que permitió que el 65 por 100 de las familias trabajadoras optaran por comprar una vivienda[5].

[1] Fundación Foessa, op. cit., p. 72; Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población Activa, series históricas; Saturnino Martínez García, Estructura social y desigualdad en España, Madrid, Catarata, 2013, p. 73.

[2] INE, «Encuesta de población activa, IV trimestre 1976 y IV Trimestre 1982. Población inactiva, Situación de inactividad»; J. Rodríguez, «Evolución de la población activa, ocupación y paro en España, 1976-1996», Política y Sociedad 26 (1997), p. 115; J. Babiano, «Mujeres, trabajo y militancia laboral bajo el franquismo (materiales para un análisis histórico)», cit., p. 31.

[3] Para los párrafos anteriores: Fundación Foessa, op. cit., pp. 717-719, 736 y 1100; J. Babiano, «Auge y declive de la ciudad proletaria, Madrid, del franquismo a la democracia», en J. Tébar (ed.), El movimiento obrero en la gran ciudad, De la movilización sociopolítica a la crisis económica, Barcelona, El Viejo Topo, 2011, pp. 185-187.

[4] Para los párrafos anteriores: «Un millón doscientos mil accidentes de trabajo en 1974», ABC (4/7/1975); «¿Por qué mueren los obreros?», El correo del pueblo. Órgano central del Partido del Trabajo de España 25 (8/1/1976); Fundación Foessa, op. cit., p. 1030; J. Babiano, Emigrantes, cronómetros y huelgas, Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (Madrid, 1951-1977), cit., 135 y ss.; J. Babiano «Mujeres, trabajo y militancia laboral bajo el franquismo (materiales para un análisis histórico)», cit., pp. 25-76.

[5] P. Ysàs, «Movilización y desmovilización obrera», en J. Tébar (ed.), El movimiento obrero en la gran ciudad. De la movilización sociopolítica a la crisis económica, Barcelona, El Viejo Topo, 2011, pp. 282-283; J. Babiano, Emigrantes, cronómetros y huelgas, Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (Madrid, 1951-1977), cit., pp. 193 y ss.

SEGUNDA PARTE

LOS SINDICATOS ANTE LA MODERNIZACIÓN NEOLIBERAL. LA OTRA CARA DEL ESTADO DEL BIENESTAR ESPAÑOL (1982-1996)

7. Sanidad, educación y desmantelamiento industrial. El arranque de la modernización socialista

En el verano de 1982, España acogió por primera vez un mundial de fútbol, con Naranjito de mascota. Unos meses después, en octubre, se celebraron elecciones generales y la mayoría social de clase trabajadora se movilizó para acudir a las urnas, rompiendo así con una fase de miedo y desencanto alimentada por los intentos de golpe de Estado, uno de los cuales fue desactivado en la misma jornada electoral. La participación fue muy alta, cercana al 80 por 100, y el PSOE logró una victoria rotunda con el 48 por 100 de los votos y una mayoría absoluta en el parlamento con 202 escaños. La derecha y el centro derecha cosecharon malos resultados. El partido liderado por Manuel Fraga, Alianza Popular, obtuvo el 26 por 100 de los votos y 105 diputados. A gran distancia quedaron la UCD, con el 7 por 100 de los votos y 11 escaños y el Centro Democrático y Social (CDS) de Adolfo Suárez, con el 3 por 100 de los sufragios y dos escaños. El PCE, encabezado por Santiago Carrillo, recibió tan solo el 4 por 100 de los votos, que se tradujeron en cuatro diputados.

Los comicios de 1982 marcaron el inicio de un periodo de gobiernos socialistas presididos por Felipe González en el que tendrían lugar transformaciones profundas en varios ámbitos y que afectaron también a la clase trabajadora, a los sindicatos y a las relaciones laborales.

Tanto CCOO como UGT afrontaban la nueva etapa llenos de incertidumbre, con una situación en la que se combinaban las fortalezas y las debilidades. Las dos organizaciones se habían consolidado como sindicatos mayoritarios tanto en representación como en afiliación y habían reforzado sus estructuras. Además, la Constitución de 1978 reconocía a los sindicatos como como representantes generales de los trabajadores, protegía las libertades sindicales y abría la posibilidad incluso de la participación sindical en la planificación democrática de la economía. Las centrales mayoritarias contaban con un fuerte apoyo político, especialmente la UGT, cuyo partido hermano, el PSOE se consolidaba como principal partido de la izquierda y se disponía a gobernar.

En cuanto a las debilidades, CCOO y UGT sufrían el desgaste de unas relaciones

intersindicales de mucha competencia y poca cooperación, aumentando así sus problemas para hacerse con la dirección de un movimiento obrero muy descentralizado, con una fuerte tradición de participación de la base y de dinámicas locales en las empresas, que se expresaba en los órganos unitarios de representación (los comités de empresa) y las asambleas de centro de trabajo. En el ámbito financiero, las dos grandes centrales eran incapaces de financiar sus aparatos organizativos con las cuotas de los afiliados. Por otra parte, la crisis económica se prolongaba en el tiempo y destruía empleo sobre todo en la industria, donde se concentraba la afiliación de CCOO y UGT en mucha mayor medida que en la Administración y las empresas privadas de servicios. Por último, el apoyo que recibían CCOO y UGT por parte del PCE y del PSOE implicaba la limitación de la independencia de los sindicatos, una cuestión decisiva, como veremos en detalle más adelante.

Las primeras medidas del ejecutivo socialista se orientaron a construir el primer Estado del bienestar de la historia de España, que se apoyó en las reformas iniciadas por los Gobiernos de UCD, especialmente a partir de los Pactos de la Moncloa. Los dos pilares de este primer Estado del bienestar fueron el desarrollo de la educación y la sanidad públicas y gratuitas. Se universalizó la educación en las etapas infantil (desde los tres años), primaria y secundaria, y se amplió esta última hasta los dieciséis años por medio de la LOGSE en 1990. En el ámbito de la salud, la Ley General de Sanidad de 1986 extendió la asistencia sanitaria gratuita a toda la población, con un aumento notable de centros de atención primaria.

A pesar de estos avances, la situación de partida legada por la dictadura fascista era tan atrasada, que el Estado del bienestar español se mantuvo muy por detrás de los niveles alcanzados por el resto de países del entorno.

La construcción del primer Estado del bienestar en España supuso una mejora muy importante para la mayoría de los ciudadanos, especialmente para los de clase trabajadora, pero PSOE no consideró este avance histórico como el eje de su proyecto de cambio. En el discurso político del partido en el Gobierno, la esencia del cambio era un plan de modernización que transformaría en profundidad la estructura productiva española, superaría la crisis económica y culminaría el ingreso en la Comunidad Económica Europea. Más allá del discurso, en la práctica, el principal hito del proyecto de modernización fue la reconversión industrial, que se convirtió en una batalla política de primer orden, que abordaremos en el siguiente epígrafe.

El primer ejecutivo presidido por Felipe González llevó a cabo medidas de amplio calado en el ámbito de los derechos y las libertades, tal y como demandaba una mayoría social que buscaba superar el legado de cuarenta años de dictadura. El Gobierno desactivó el golpismo, muy extendido en la oficialidad de las Fuerzas Armadas, a las que logró subordinar al poder democrático, consiguiendo que fuera el ministro de Defensa quien diseñara y ejecutara la política militar, en lugar de la cúpula castrense. En esta misma línea, se garantizó la asistencia letrada a las personas detenidas, se reformaron el código penal y la ley de enjuiciamiento criminal heredados del franquismo, y se despenalizó parcialmente el aborto para los supuestos de violación, grave peligro para la salud de la madre o malformaciones del feto. Sin embargo, no todas las reformas supusieron una ampliación de los derechos y las libertades. La ley antiterrorista de 1984 –declarada parcialmente anticonstitucional en 1987– amplió el plazo de detención incomunicada hasta los diez días (lo cual favorecía la práctica de la tortura), convirtió en legales los registros domiciliarios y la intervención de comunicaciones sin control judicial y creó el delito de «apología del terrorismo», un concepto ambiguo que abrió la puerta a la persecución de la oposición política[1]. En la lucha antiterrorista contra ETA, el Gobierno socialista reactivó el terrorismo de Estado sirviéndose para ello de torturadores profesionales de la policía política franquista, como Manuel Ballesteros, a los que promocionó a puestos de dirección de la policía.

[1] Para los párrafos anteriores nos hemos basado en P. Ysàs, «Cambio y continuidades: tres lustros de gobiernos socialistas», Ayer 84 (2011), pp. 27-32; A. Soto, «Introducción» y «Una acción más reformista que socialdemócrata», Historia del Presente 8 (2006), pp. 9-12 y 13-37; D. Fernández Navarrete y G. Matías, «Ajuste estructural de la economía española y negociaciones con las Comunidades Europeas durante el primer gobierno socialista (1982-1985)», Historia del Presente 8 (2006), pp. 39-60.

8. Dame veneno. La reconversión en la industria y el campo

El Gobierno socialista inició su andadura con una mayoría sin precedentes en el parlamento y con el apoyo de una mayoría social formada en gran parte por hombres y mujeres de clase trabajadora, que habían depositado su esperanza en el nuevo ejecutivo y que esperaban sobre todo medidas para superar una crisis industrial que había supuesto la desaparición de 600.000 puestos de trabajo en los cinco años anteriores.

Durante ese periodo, que coincidió con la transición, los empleos de los sectores cuyos trabajadores habían desarrollado menor capacidad de movilización se habían destruido en malas condiciones. Así ocurrió en el sector textil, que fue el más afectado. En el extremo contrario, en las industrias con mayor organización obrera y voluntad de lucha, como la siderurgia y la construcción naval, los empleados habían logrado fondos públicos para que las extinciones de contratos fueran voluntarias y en buenas condiciones, e incluso habían conseguido la nacionalización de algunas empresas privadas en riesgo de quiebra. A pesar de estas mejoras para los trabajadores, los principales beneficiarios de la reconversión realizada por los gobiernos de UCD habían sido los grandes accionistas y sobre todo la banca privada, que se aseguraron el cobro de sus créditos gracias a los fondos públicos. Por este motivo, como señala José Manuel Marín, la reconversión industrial de finales de los setenta fue sobre todo una reconversión bancaria[1].

Durante esta primera reconversión, la movilización intensa y mantenida en el tiempo había conseguido buenas condiciones para los trabajadores declarados excedentes, pero los sindicatos no lograron casi nada de su otra gran reivindicación: la negociación de una política de reconversión entendida como reindustrialización impulsada por la empresa pública y no como cierre de empresas y reducción de la producción. Era esto precisamente lo que los sindicatos esperaban del nuevo Gobierno del PSOE y se trataba de una expectativa razonable, puesto que formaba parte del programa con el que el partido socialista había ganado las elecciones.

Sin embargo, en mayo de 1983, el ministro de Industria Carlos Solchaga anunciaba que su principal objetivo era lograr el aumento de los beneficios empresariales, considerando que solo así se conseguiría que los dueños de las empresas invirtieran y que estas inversiones supusieran la generación de nuevos puestos de trabajo. En el ámbito de la política industrial, el proyecto de cambio y de modernización del partido socialista –que tantos apoyos había suscitado entre los trabajadores– se convertía en un programa de reducción de la producción y de puestos de trabajo y de renuncia a la inversión pública para crear empleo. La reconversión industrial se concebía como desmantelamiento, en coherencia con el resto de la política económica del Gobierno de Felipe González, diseñada por el ministro de Economía Miguel Boyer que encabezaba por la corriente más neoliberal del PSOE.

En la España de 1983, una cosa era anunciar el desmantelamiento de la industria pública y otra muy distinta era conseguirlo, por mucha mayoría absoluta que tuviera el Gobierno. Se trataba de empresas con una fuerte organización sindical, cuyos trabajadores tenían una cultura del trabajo asociada a la lucha colectiva y tenían también experiencia en confrontar las reducciones de plantilla y defender el futuro de sus compañías.

En el conflicto que se avecinaba, la posición de UGT resultaba clave, por sus estrechos vínculos con el partido en el Gobierno. La dirección de la central socialista, con Nicolás Redondo al frente y la federación del Metal valoraron las implicaciones del plan gubernamental en la economía y en los trabajadores y tomaron su decisión: apoyarían el plan del ejecutivo, valorando positivamente los Fondos de Promoción de Empleo (FPE), un instrumento que mejoraba las condiciones de los trabajadores declarados excedentes y considerando suficientes las Zonas de Urgente Reindustrialización (ZUR), diseñadas para crear puestos de trabajo industriales en las zonas más afectadas por los cierres de instalaciones[2].

El otro gran sindicato, CCOO, también definió su postura ante la reconversión industrial socialista. La central liderada por Marcelino Camacho manifestó su rechazo y planteó una reconversión alternativa basada en las empresas públicas del Instituto Nacional de Industria (INI) y orientada a corregir sus ineficiencias, a modernizar la estructura productiva del país y a crear empleo. Para CCOO, los desequilibrios y las pérdidas de las empresas públicas industriales no se debían a los salarios ni a las condiciones laborales, sino a una mala gestión que era poco profesional, tenía escaso control de las subvenciones recibidas, y heredaba de la

dictadura la subordinación de las empresas públicas a los intereses de los grandes empresarios privados. Bajo estas condiciones, la central sindical aceptaba la posibilidad de reducir puestos de trabajo en empresas públicas no rentables e incluso la privatización de algunas de ellas. Lo que para CCOO no era razonable era dejar la generación de puestos de trabajo en manos de los empresarios, cuando no existían garantías de que los dueños de las compañías destinaran los beneficios a la inversión productiva en lugar de comprar activos financieros, ni tampoco de que la inversión productiva, si es que llegaba a producirse, generara puestos de trabajo[3].

La confrontación estaba servida y su resultado determinaría el futuro de miles de trabajadores, de sus familias e incluso de comarcas enteras que vivían del empleo industrial.

Los trabajadores del sector industrial y los sindicatos de clase afrontaban el reto de evitar los despidos, de sustituirlos por prejubilaciones si no existía otra alternativa, de mantener la mayor producción industrial posible y de conseguir compromisos de creación de puestos de trabajo industriales con números y plazos concretos.

Las centrales de clase se planteaban también otro reto importante: construir una posición común entre los distintos sectores de trabajadores, cuyos intereses no confluían de forma natural y espontánea. Se trataba de conseguir que los trabajadores afectados actuaran desde un planteamiento colectivo y solidario de clase trabajadora. Se trataba de evitar las salidas individuales, que para los empleados más veteranos se concretaban en prejubilarse en las mejores condiciones posibles sin tener en cuenta los compromisos de creación de puestos de trabajo para los parados, mientras que para los trabajadores más jóvenes significaba aceptar la rebaja de las condiciones laborales con tal de acceder a un empleo. Se trataba también de evitar una tentación que flotaba en el ambiente: defender el futuro de un centro de trabajo o una industria a costa de cierres de fábricas de otras zonas.

Los sindicatos eran conscientes de que en las empresas en crisis tendrían que llegar a acuerdos, porque la alternativa ya estaba ejecutándose, en forma de despidos pactados individualmente, que solo en 1983 habían supuesto la destrucción de 151.000 puestos de trabajo[4].

El reto sindical no era nada sencillo, pero los trabajadores albergaban ciertas

esperanzas, en tanto que algunos de los sectores afectados como la siderurgia, la construcción naval y el metal tenían un alto nivel de organización sindical y una cultura del trabajo vinculada a la mejora de las condiciones laborales mediante la lucha colectiva. ¿Sería esto suficiente para hacer frente al desmantelamiento industrial y forzar al Gobierno a firmar acuerdos que garantizaran buenas condiciones a los trabajadores declarados excedentes y que al mismo tiempo aseguraran también la creación de empleo en las mismas zonas en las que se destruían puestos de trabajo?

En la primavera de 1983, el Gobierno anunció la destrucción de 200.000 empleos (directos e indirectos), de los cuales 72.511 correspondían a la industria, sobre todo al sector textil[5]. Los recursos públicos para compensar las consecuencias sociales del cierre de empresas se planteaban para once sectores: calzado, textil, siderurgia integral, construcción naval, electrodomésticos de línea blanca, aceros especiales, equipos eléctricos para la industria de la automoción, semitransformados del cobre, componentes electrónicos, acero común y forja pesada. Según el Ministerio de Industria, los fondos públicos se repartirían por criterios económicos como la capacidad exportadora, la capacidad de generar empleos y el valor estratégico para la economía nacional)[6]. En realidad, como veremos en detalle a continuación, el criterio determinante para cuantificar los fondos destinados a cada sector fue otro muy diferente: la capacidad de movilización de los trabajadores.

SAGUNTO Y ACERIALES. LAS DISTINTAS OPCIONES DE RECONVERSIÓN EN LA SIDERURGIA

El primer sector que se enfrentó los planes de reconversión fue la siderurgia integral, la industria que fabricaba acero en un proceso dividido en fases de fundición de hierro en un alto horno, de aceración (eliminación de impurezas y en su caso, añadido de otros elementos) y de laminación (conversión de acero bruto fundido en desbastes cuadrados o planos para su posterior transformación en perfiles o chapas). A finales de 1982, la siderurgia integral española contaba con tres instalaciones: ENSIDESA, con una plantilla de 22.545 trabajadores concentrados sobre todo en Avilés (Asturias), Altos Hornos de Vizcaya (AHV) con 11.393 empleados y Altos Hornos del Mediterráneo (AHM) con 4.051

obreros en Sagunto (Valencia). ENSIDESA y AHM eran empresas públicas mientras que AHV era una compañía privada.

La crisis de la siderurgia era de ámbito mundial y afectaba a las empresas españolas en tanto que estas exportaban el 50 por 100 de su producción. La alternativa de CCOO y UGT consistía en mantener la producción estimulando el consumo interno por medio de la inversión pública y privada, de manera que cuando comenzara una nueva fase de crecimiento económico global, España no se viera obligada a importar acero[7].

El Gobierno optó por recortar la capacidad de producción y adaptarla así a la reducción de la demanda. Para lograr este objetivo existían varias alternativas viables, tanto técnica como económicamente, por lo que la primera decisión del ejecutivo era elegir qué factorías eliminarían puestos de trabajo y cuáles se cerrarían.

Los trabajadores afectados, sus familias e incluso sus comarcas contenían la respiración y el ejecutivo tomó finalmente su decisión. Se realizarían fuertes inversiones en ENSIDESA y en AHV (aunque en Asturias dejarían de operar las instalaciones de Mieres, La Felguera y Gijón) y AHM se cerraría. El Gobierno tuvo en cuenta distintas razones. La siderurgia asturiana era la más grande y su cierre hubiera tenido un impacto mayor en la economía de la zona. Por otra parte, la clase trabajadora asturiana estaba muy movilizada en contra del desmantelamiento industrial y había realizado dos huelgas generales, una en la primavera de 1982 y otra en Gijón el 25 de enero de 1983.

En Sagunto, la noticia cayó como una bomba y los trabajadores se prepararon para una movilización sostenida en el tiempo, que fue liderada por la sección sindical de CCOO, que agrupaba al 60 por 100 de la plantilla y que fue apoyada también por UGT, CNT-AIT y una asamblea de trabajadores de la localidad. Durante 1983 y los primeros meses de 1984, se realizaron 24 jornadas de huelga en la fábrica, 9 huelgas generales en la comarca (en las que llegaron a participar hasta 80.000 personas), manifestaciones en Sagunto y en Valencia de hasta 40.000 personas, varias marchas a Madrid, cortes de carreteras, colocación de barricadas y retenciones de directivos de la empresa y de parlamentarios. Además, durante 80 días, los trabajadores desobedecieron las órdenes de cerrar las instalaciones[8]. La intensidad del conflicto no fue solo motivada por la voluntad de los trabajadores de salvar los puestos de trabajo, sino que también tuvieron su relevancia las actuaciones de las fuerzas policiales y del ministro de

Industria Carlos Solchaga.

La policía nacional y la Guardia Civil eran a mediados de los ochenta unos cuerpos militarizados y dirigidos por oficiales del Ejército de Tierra en los que los principios democráticos establecidos por la Constitución de 1978 y la Ley de Policía del mismo año aún no habían sustituido a los valores autoritarios heredados de la dictadura. Por este motivo, algunas de las protestas de los trabajadores y vecinos de Sagunto fueron enfrentadas a tiros por parte de la policía. Los abusos policiales no intimidaron a los trabajadores, sino que avivaron más el conflicto, como ocurrió, entre otras ocasiones, el 27 de diciembre de 1983. En esa jornada, la policía disparó fuego real contra las personas que realizaban un corte de carretera, e hirió de bala al electricista de AHM Manuel Tárraga. La respuesta de sus compañeros consistió en dirigirse a la comisaria de Sagunto y quemar un vehículo policial en la puerta[9].

Las protestas se agudizaron también por las maniobras del ministro de Industria, que trató de llegar a un acuerdo con UGT expulsando a CCOO de la mesa de negociación con el argumento antidemocrático de que, para participar en la negociación, CCOO debía desconvocar previamente las movilizaciones[10].

CCOO resistió las presiones del Gobierno y mantuvo una intensa movilización en la empresa y en las calles durante 15 meses. La presión mantenida en el tiempo desembocó en un preacuerdo firmado por el comité de empresa de AHM, las federaciones del metal de CCOO y UGT y el Instituto Nacional de Industria (INI). El preacuerdo establecía el cierre del Alto Horno de Sagunto («la cabecera») a cambio de la creación por parte del INI de 2.100 puestos de trabajo en la comarca hasta 1987 y a cambio también de la mejora de las condiciones de los 2.000 trabajadores considerados «excedentes».

Para que el preacuerdo se confirmara, necesitaba ser aprobado por los trabajadores en asamblea, pues su cultura reivindicativa y su experiencia en conflictos previos les había convencido de la importancia de no aceptar ningún acuerdo que no decidieran de forma directa.

Las posiciones estaban divididas. Por una parte, el preacuerdo suponía renunciar a la principal reivindicación, el mantenimiento de «la cabecera», que para muchos era la única garantía de futuro para AHM. Por otra parte, el preacuerdo comprometía al Gobierno a crear empleo industrial en empresas públicas, con proyectos concretos y plazos, cuando en todos los casos anteriores, el Ministerio

solo había negociado el cierre de instalaciones y la mejora de las condiciones de los despidos y jubilaciones

La división entre los trabajadores era tan profunda que ni siquiera había consenso en quién debía participar en la votación, pues la mayoría de CCOO y UGT opinaban que solo debía decidir la plantilla de AHM mientras que un sector minoritario de CCOO defendía que la decisión se tomara en la asamblea del pueblo que había participado de forma decisiva en las protestas.

Finalmente, la decisión se tomó en una asamblea de trabajadores de AHM en la que participó el 80 por 100 de la plantilla. El preacuerdo recibió 2.237 votos afirmativos y 1.040 negativos[11].

El acuerdo ratificado por la asamblea proporcionó tres salidas diferentes a los 2.000 trabajadores de AHM declarados excedentes: la mitad accedieran a la jubilación anticipada, 500 fueran contratados por la nueva empresa pública sucesora de AHM (Siderúrgicas del Mediterráneo) y los 500 restantes fueran recolocados en otras empresas industriales[12].

La movilización que hizo posible el acuerdo estuvo liderada por la sección sindical de CCOO en AHM y fue apoyada por la Federación del Metal de CCOO, que agrupaba a los trabajadores del Metal afiliados a este sindicato en toda España. La sección sindical de UGT en AHM también se sumó a las movilizaciones, pero no así la Federación del Metal de UGT, porque su prioridad era salvar ENSIDESA, la siderurgia asturiana, donde era el sindicato mayoritario.

Como señala Enrique de Andrés, las movilizaciones sindicales fueron sobre todo de ámbito local y regional. En Sagunto, UGT y CCOO (junto al PCE y un sector del PSOE) buscaron y lograron el apoyo de los empresarios y los partidos de la derecha valenciana para intentar impedir el cierre de AHM. En Asturias, los sindicatos mayoritarios siguieron el mismo camino y convocaron protestas junto a la patronal y la derecha para oponerse a la desindustrialización de su región, destacando entre las manifestaciones la del 30 de mayo de 1984 en Avilés, cuyo lema fue «salvar ENSIDESA es salvar Asturias»[13].

A pesar de que la dinámica general fue la movilización local buscando apoyos de la derecha y los empresarios de la zona, CCOO impulsó también una movilización general contra la reconversión en la jornada del 2 de febrero de

1984. Ese día se realizaron paros en Puerto Real (Cádiz), Gijón, Getafe (Madrid), Camp del Morvedre (Valencia), así como huelgas en los astilleros de Ferrol (A Coruña), Vigo, Santander y Sevilla. Fue este un intento de construir la identidad común de clase trabajadora a través de la experiencia de participar en movilizaciones con unos objetivos unificados y con un discurso que destacaba los intereses comunes entre los trabajadores de las distintas industrias y lugares de España enfrentados a amenazas también comunes como la desindustrialización, el desempleo y la pobreza.

La lucha de Altos Hornos del Mediterráneo fue para CCOO un ejemplo de lo que los trabajadores podían lograr si mantenían la movilización hasta vencer la resistencia del Gobierno. Y efectivamente, el factor decisivo que hizo posible un acuerdo que incluía buenas condiciones para los excedentes y sobre todo y por primera vez un proyecto de reindustrialización, fue la movilización sostenida en el tiempo y con amplio apoyo popular

La importancia de la movilización queda más clara aún si comparamos el proceso vivido en la siderurgia valenciana con lo ocurrido en las empresas del grupo Aceriales en el País Vasco.

En el sector de los aceros especiales, el liderazgo de la negociación fue asumido por UGT, que optó por aprovechar sus relaciones estrechas con el PSOE para tratar de conseguir un acuerdo que no incluyera despidos. Los tres diputados en el congreso de los diputados pertenecientes a UGT (Nicolás Redondo, José Luis Corcuera y Manuel Chaves) llevaron las reivindicaciones del sindicato a una reunión del grupo parlamentario socialista e incluso se realizaron reuniones específicas de trabajo entre las ejecutivas del PSOE y su sindicato hermano. Se trataba de una estrategia distinta, que fiaba todo a la negociación sin presionar mediante la movilización y que no dio resultados: en enero de 1984 el Gobierno aprobó el decreto de reconversión de Aceriales que especificaba que los trabajadores declarados excedentes serían despedidos. El anuncio de los despidos fue respondido por una huelga del metal en todo Euskadi convocada por CCOO, UGT, ELA y el resto de sindicatos para el 3 de febrero de 1984.

A pesar de la unidad en la convocatoria de huelga y del rechazo de todas las centrales a los despidos, las posiciones sindicales no coincidían. CCOO defendía la continuidad de la movilización hasta lograr un compromiso de reindustrialización, mientras que ELA y UGT consideraban suficiente evitar los despidos. Tras la primera jornada de paro, el Gobierno modificó su postura y

aceptó que los excedentes no fueran despedidos, sino que pasaran a los Fondos de Promoción manteniendo su vinculación con las empresas[14]. La mejora de la propuesta gubernamental fue valorada positivamente por parte de UGT y ELA, mientras que CCOO mantuvo la convocatoria de huelga general en todo el País Vasco. El paro tuvo un seguimiento escaso y fue insuficiente para forzar al ejecutivo socialista a mejorar el acuerdo, que a diferencia del logrado en AHM, no incluía compromisos concretos de reindustrialización. La movilización solo se mantuvo en Orbegozo, la empresa del grupo Aceriales de Hernani (Guipúzcoa), cuyos trabajadores rechazaron el acuerdo y continuaron las protestas para reclamar la retirada de los 242 despidos y jubilaciones anticipadas, unas reivindicaciones que ya se limitaban al ámbito de su empresa[15].

LA LARGA LUCHA POR EL FUTURO DE LOS ASTILLEROS

El segundo sector industrial cuyos trabajadores plantaron cara al desmantelamiento fue el de los astilleros. A comienzos de los ochenta, la construcción naval española estaba entre las cuatro primeras del mundo, con un modelo basado en bajos salarios, nivel tecnológico limitado, mercado nacional cerrado, protagonismo de la empresa pública e importantes ayudas a las factorías privadas. Las grandes compañías se orientaban a la exportación de petroleros y grandes buques graneleros, mientras que los pequeños y medianos astilleros se centraban en la flota pesquera española, una de las mayores del planeta[16].

La crisis económica internacional, junto al desarrollo de nuevos astilleros en Asia con salarios aún más bajos supuso un reto para los empresarios españoles. En lugar de introducir nueva tecnología, mejorar sus procesos de trabajo y de gestión o innovar, los dueños de los astilleros optaron por adaptarse a la nueva coyuntura con despidos masivos, que cayeron como una losa en las zonas con mayores niveles de paro y pobreza, como Cádiz y Vigo. Precisamente fueron esos astilleros los que lideraron las movilizaciones, que en el caso de la comarca de Vigo fue arropada por una huelga general de solidaridad contra el desmantelamiento industrial, convocada por CCOO, UGT e Intersindical Galega. La jornada de paro tuvo un seguimiento elevado y finalizó con una manifestación de 200.000 personas.

En noviembre de 1983, el Instituto Nacional de Industria presentó un plan para la viabilidad de los grandes astilleros públicos AESA y ASTANO, que suponía la destrucción de 19.000 puestos de trabajo. UGT proponía no convocar protestas, argumentando que era mejor negociar con el Gobierno socialista sin presión en las calles. El resto de los sindicatos (CCOO, USO, ELA e INTG) coincidían en la necesidad de movilizarse, y convocaron huelgas y encierros en Galicia, País Vasco, Asturias y Andalucía.

El mayor nivel de movilización se alcanzó en Galicia, por la concurrencia de dos factores. Por una parte, el cierre de astilleros tenía un impacto mayor que en otros territorios, puesto que la industria gallega se componía fundamentalmente de construcción naval en Ferrol (A Coruña) y Vigo (Pontevedra), la factoría de automóviles Citroën de Vigo y la fábrica de aluminio de Lugo. Por otra parte, la INTG se empleó a fondo para evitar el desmantelamiento de la industria gallega y consiguió agrupar a la parte de la clase trabajadora gallega más dispuesta a movilizarse de forma mantenida en el tiempo. La iniciativa y el empuje del sindicalismo nacionalista gallego animó a CCOO a convocar con la INTG varias huelgas generales de ámbito comarcal exigiendo al Gobierno planes de reindustrialización desde la empresa pública[17].

En el resto de España, la situación era diferente. UGT se oponía a las movilizaciones, porque representaba a los obreros más moderados y también porque se resistía a convocar protestas que pudieran desgastar al Gobierno socialista. La INTG planteaba aumentar el nivel de presión en toda España, unificando las protestas de todos los sectores productivos afectados por la reconversión, en la misma línea que habían hecho con éxito en Galicia. Pero el único sindicato con capacidad para llevar a cabo ese plan era CCOO, y su dirección, con Marcelino Camacho al frente, rechazó la posibilidad de hacer confluir las huelgas de los distintos sectores. Los trabajadores de los astilleros tendrían que defender sus puestos de trabajo por su cuenta.

El paso atrás de CCOO no desanimó a la INTG, que convocó en solitario la primera huelga general de ámbito gallego el 14 de febrero de 1984. La central nacionalista llamaba a una auténtica huelga de solidaridad con los trabajadores del sector naval y de protesta por la situación general de Galicia, que consideraba como una colonia interior, a la que el Gobierno español mantenía marginada en el ámbito económico. En Vigo, no había sindicato que pudiera rechazar una huelga en defensa de los astilleros y la convocatoria fue realizada por CCOO, UGT e INTG. El seguimiento fue total. En el resto de Galicia, donde

el sindicalismo nacionalista gallego convocaba en solitario, la participación en la huelga fue lógicamente menor, pero tuvo una extensión considerable en las capitales de las cuatro provincias, en localidades de tamaño medio y en sectores como la enseñanza y la construcción. En la comarca de Ferrol, donde CCOO y UGT solo convocaban en la construcción naval, la huelga general convocada por INTG tuvo un seguimiento escaso fuera de los astilleros[18].

A pesar de estas diferencias estratégicas, CCOO e INTG unificaron sus posiciones frente a la reconversión del sector naval en una tabla reivindicativa que se basaba en acordar con el Ministerio una producción mínima para todo el sector, repartida equitativamente entre todos los astilleros, en garantías de que no se privatizarían las empresas públicas y en la intervención pública en los astilleros privados con dificultades. Además, CCOO e INTG acordaron defender el tratamiento igualitario en las medidas laborales en los astilleros, sin diferencias entre trabajadores de plantilla y de compañías auxiliares, rechazando expresamente que se aceptaran despidos en empresas de contratas para salvar a los trabajadores de las compañías públicas. En el caso de que se demostrara la necesidad de declarar excedentes de plantilla, CCOO e INTG reclamaban que no hubiera despidos sino jubilaciones anticipadas, reconocimiento de incapacidades laborales y creación de puestos de trabajo en nuevos proyectos industriales. Para el periodo de puesta en marcha de las industrias alternativas, CCOO e INTG proponían que los expedientes de regulación fueran temporales y rotativos entre todos los trabajadores de cada empresa, por considerarlo el sistema más justo y solidario[19].

Frente a la unidad de acción que iban tejiendo CCOO e INTG, UGT se reafirmó en una línea divergente, que renunciaba a las movilizaciones («un callejón sin salida») y buscaba acuerdos en solitario con el Gobierno basados en reducciones de producción y de puestos de trabajo con medidas «no traumáticas», esto es, por medio de jubilaciones y bajas voluntarias en vez de despidos.

La estrategia de UGT de negociar en solitario la destrucción de empleo mientras la mayoría de los trabajadores y los sindicatos luchaban por salvar los puestos de trabajo, convirtió a la central socialista en el blanco de la ira de los sectores más comprometidos con la movilización. Varias sedes gallegas del sindicato fueron asaltadas, algunos dirigentes del sector naval sufrieron agresiones e incluso la vivienda de uno de ellos, Enrique Texeiro, fue destruida parcialmente por un artefacto explosivo. A pesar de esta violencia, UGT mantuvo su presencia en el sector (e incluso creció en astilleros como el de Cádiz), pues representaba

fielmente a los trabajadores más reacios a participar en las huelgas, y seguía conectando con quienes se resignaban al desmantelamiento y consideraban suficiente que los despidos se hicieran en las mejores condiciones posibles[20].

En julio de 1984, los ministerios de Industria, Trabajo y Economía y los gobiernos autonómicos afectados firmaron un acuerdo con UGT y ELA que implicaba la reducción de la producción, el cierre de dos empresas (Cantábrico y Riera en Gijón y ASCON en Vigo) y varias fusiones que dieron lugar a Astilleros Reunidos del Nervión en Bilbao y a Naval Gijón.

Una parte importante de los trabajadores del sector demostraba una y otra vez que estaban dispuestos a seguir movilizándose y CCOO decidió convocar una jornada de lucha en todos los astilleros de España el 12 de julio de 1984. En Galicia, donde se consolidaba la unidad de acción con la INTG, CCOO aceptó la propuesta de la central nacionalista de organizar la segunda huelga general gallega. El 12 de julio de 1984 pararon los astilleros de toda España y en las zonas afectadas se realizaron manifestaciones multitudinarias. En Galicia, tuvo lugar la segunda huelga general de solidaridad con los trabajadores del sector naval, por la reindustrialización, por un marco gallego de relaciones laborales y por la salida de España de la OTAN. Según los convocantes, la participación alcanzó los 500.000 trabajadores y fue muy alta en Pontevedra, y menor en las otras tres provincias.

Durante el otoño, los trabajadores de los astilleros gallegos aumentaron la contundencia de sus protestas, realizando cortes de carreteras con neumáticos ardiendo y concentraciones que acabaron en enfrentamientos con la policía en Vigo, Ferrol y Compostela. El 30 de octubre CCOO e INTG convocaron una nueva huelga en el sector naval de toda España[21].

En el mes de noviembre de 1984, el Gobierno central, el andaluz y las empresas públicas INI y SORENA firmaron con UGT un segundo acuerdo, en esta ocasión centrado en los grandes astilleros. Para el sindicato socialista se trataba de un buen acuerdo porque aseguraba que los trabajadores considerados excedentes no serían despedidos, sino que sus contratos se suspenderían y pasarían a los Fondos de Promoción de Empleo, de manera que al cumplirse el plazo máximo de permanencia mantendrían el derecho a volver a su empresa original. Ciertamente, las condiciones de los trabajadores declarados excedentes eran buenas, sin diferencias entre los obreros de las empresas principales, de la industria auxiliar o las contratas[22]. Sin embargo, en contra de los argumentos

esgrimidos por UGT, el acuerdo no servía para «contribuir a la modernización del tejido industrial del país» sino para cerrar empresas y desmantelar el sector.

El sindicato mayoritario en el sector naval en el conjunto de España, CCOO, rechazó el acuerdo, y la INTG también se posicionó en contra. Para estas centrales era inaceptable firmar una reducción de la capacidad de producción o una destrucción de empleo que no fueran compensada por puestos de trabajo alternativos en nuevos proyectos industriales concretos y con plazos.

Las centrales lideradas por Marcelino Camacho y por Xan Carballo convocaron una tercera huelga general en Galicia el 29 de noviembre de 1984, de nuevo en solidaridad con el sector naval y en esta ocasión también «contra la política económica del Gobierno» que implicaba la destrucción de 7.000 puestos de trabajo directos y 30.000 indirectos solo en Galicia. Los sindicatos de agricultores y de pescadores se sumaron al paro añadiendo sus reivindicaciones de eliminación de la cuota empresarial agraria para los pequeños productores. El seguimiento de la huelga en Vigo fue total, y la manifestación en la ciudad costera reunió a 100.000 personas. En las provincias de Pontevedra y A Coruña la participación en el paro fue alta y en Lugo y Orense, algo menor.

La movilización de los trabajadores del sector naval gallego continuó durante los primeros meses de 1985, con huelgas en los astilleros y manifestaciones de hasta 15.000 personas en Ferrol y Santiago. En la primavera de 1985, tras casi tres años de lucha de los empleados de los astilleros y de un apoyo mantenido en el tiempo de la clase trabajadora gallega (que secundó tres huelgas generales), CCOO modificó su posición. Por primera vez, este sindicato aceptaba la destrucción de puestos de trabajo, así como la suspensión de los contratos de los trabajadores declarados excedentes y su paso a los Fondos de Promoción de Empleo, en buenas condiciones económicas, pero sin garantías de recolocación. La INTG se mantuvo en la postura defendida desde el inicio por ambas organizaciones: la movilización debía continuar hasta conseguir un acuerdo que evitara la destrucción de los puestos de trabajo y en última instancia, si se demostraba que no había otra opción, que los empleos eliminados se compensaran con proyectos industriales públicos.

Ambas posturas, la de CCOO y la de INTG, tenían predicamento entre los trabajadores de la construcción naval y midieron sus apoyos en la asamblea de ASTANO. Se trataba de un momento clave. El cansancio hacía mella en una parte de los obreros que llevaban tres años de movilización intensa y continua y

se hacía necesario decidir si se mantenía la presión en las empresas y las calles o si había llegado el momento de aceptar el desmantelamiento. Por la importancia de ASTANO el resultado de su asamblea marcaría el camino que seguirían los trabajadores de todo el sector en Galicia. La propuesta que obtuvo más respaldos fue la defendida por CCOO, que consistía en aceptar suspensiones de contratos en buenas condiciones aún sin garantías de recolocación. De esta manera, la asamblea de ASTANO cerraba uno de los periodos movilización obrera más intensa de la década los 80[23].

Además de Vigo y Ferrol, hubo otro núcleo de resistencia al desmantelamiento del sector naval: el astillero bilbaíno de Euskalduna, donde el protagonismo sindical estaba repartido entre CCOO, ELA, LAB y el Colectivo Autónomo de Trabajadores (CAT). En el otoño de 1984, los trabajadores realizaron manifestaciones, encierros en el astillero, huelgas de hambre, colocaron barricadas y se enfrentaron a la policía con cohetes, tiragomas y cócteles molotov. Las mujeres y las hijas de los empleados tuvieron un papel muy activo en el conflicto desde su propia asamblea, que organizó numerosas protestas y supuso un apoyo decisivo durante la ocupación del astillero por parte de la plantilla que se hizo fuerte en su interior. El 24 de noviembre de 1984, la policía trató de desalojar el astillero por medio de un asalto con metralletas, provocando varios heridos de bala y un muerto, Pablo González Larrazábal, que falleció de un infarto[24].

La respuesta del movimiento obrero al asalto policial del astillero a punta de metralleta (que el diario El País, próximo al Gobierno, calificó de «acto vandálico» y de «pillaje mercenario») fue una huelga general en Vizcaya el 8 de diciembre en solidaridad con los trabajadores del sector naval convocada por CCOO, ELA, LAB y CAT y apoyada por PNV, EE y HB. En contra de la huelga se posicionaron UGT y PSOE que se mantuvieron firmes en su postura de que la reducción de plantilla era la única solución posible. Tras una lucha larga e intensa, los 2.400 trabajadores de Euskalduna no pudieron mantener la resistencia más tiempo. Aislados y agotados, al igual que los obreros de ASTANO en Vigo, la mayoría de los 2.243 empleados declarados como excedentes se acogieron a los Fondos de Promoción de Empleo, sin mucha esperanza de ser recolocados, pero con el compromiso de volver a Euskalduna cuando venciera el plazo máximo de tres años de permanencia en los Fondos.

La resistencia al desmantelamiento del sector naval tuvo otro foco en Gijón, cuyo puerto contaba con astilleros pertenecientes a Marítima del Musel, Duro

Felguera y Cantábrico y Riera. Las dos primeras empresas se fusionaron en Naval Gijón en 1984, mientras que Cantábrico y Riera se encontraba en suspensión de pagos desde 1982. Los trabajadores del naval gijonés mantuvieron la movilización durante seis años, combinando distintas formas de protesta como manifestaciones, concentraciones, cortes de tráfico con barricadas de neumáticos ardiendo y enfrentamientos con la policía. En una de las movilizaciones, el 23 de octubre de 1984, un joven murió tras recibir un disparo de un joyero, Manuel Álvarez, cuando trataba de impedir que un grupo de manifestantes movieran su coche para formar una barricada. El fallecido, Raúl Losa, era un estudiante de instituto de diecinueve años simpatizante de CNT, hijo de dos trabajadores militantes del PCE. Al día siguiente, todos los sindicatos y partidos de izquierda, salvo PSOE y UGT convocaron una huelga general en Gijón que tuvo un elevado seguimiento y paralizó la ciudad.

La movilización continua de los empleados de los astilleros estaba impulsada por la Corriente Sindical de Izquierdas y por CCOO, que compartieron en estos años una misma estrategia de resistencia, de participación directa de los trabajadores por medio de asambleas y de movilizaciones contundentes.

Los resultados fueron notables. Ninguno de los trabajadores considerados excedentes se quedó en la calle sin ingresos: una parte de ellos accedieron a la jubilación y otros recibió prestaciones de los Fondos de Promoción de Empleo hasta que fueron recolocados en Naval Gijón u otras empresas. Incluso los empleados de Cantábrico y Riera, en suspensión de pagos desde 1982, lograron su ingreso en los Fondos y posteriormente su recolocación en otras empresas[25].

La recuperación del sector a partir de 1987

La primera fase de la reconversión en el sector naval supuso una reducción de la capacidad de producción y de 14.000 puestos de trabajo, una reducción que no buscaba la mejora y el relanzamiento de las empresas sino su desmantelamiento. En 1987, la demanda mundial de buques crecía y los países con salarios más altos como Alemania y Japón aumentaban su producción. En España, el régimen de ayudas públicas a los astilleros debía adaptarse a la normativa de la

Comunidad Europea. El Gobierno del PSOE se dispuso a aplicar otro paquete de medidas de reconversión y los trabajadores de los astilleros volvieron a la movilización para defender sus empleos y el futuro de la industria naval. Desde CCOO se consideraba que el INI seguía una estrategia de no conseguir contratos para justificar el fin de los astilleros públicos[26].

La mayor movilización tuvo lugar en el astillero de Puerto Real, en la provincia de Cádiz, donde el INI había declarado excedentes a 2.500 trabajadores de una plantilla de 3.300 personas. Los empleados declarados como excedentes cobraban un subsidio, pero por su propia iniciativa, siguieron acudiendo a diario al astillero para hacer cursos de formación y para mantener el contacto entre ellos. En enero de 1987, la asamblea de trabajadores del astillero decidió realizar movilizaciones hasta que el Gobierno se comprometiera a mantener los empleos y a proporcionar carga de trabajo. La protesta era respaldada por CCOO y por el Colectivo Autónomo de Trabajadores, que sumaban la mayoría absoluta en el comité de empresa, y también por CNT, que no participaba en el comité, pero contaba con una sección sindical consolidada y con iniciativa e influencia en la asamblea general, que era el órgano donde se tomaban las decisiones más importantes y donde llegaban a participar varios miles de trabajadores en los momentos más importantes. En una situación marcada por la escasez de carga de trabajo, la huelga en el astillero no era una forma de protesta efectiva, pues podía retrasar las entregas de los barcos dificultando así la llegada de nuevos pedidos. Ante esta situación, los trabajadores optaron por una forma de protesta diferente, que consistía en cortar carreteras con barricadas. Durante cuatro meses, cada martes y cada jueves, los trabajadores levantaron barricadas en las carreteras de la bahía de Cádiz. La represión de la policía, que también se dirigió contra las mujeres de los trabajadores y los jóvenes que se sumaron a las protestas, dio paso a enfrentamientos continuados y de gran intensidad.

En el mes de junio, el Gobierno comprobó que la protesta se mantenía en el tiempo con unos altos niveles de participación y de contundencia a pesar de las cargas continuas de las unidades antidisturbios de la policía. El ejecutivo constató también que una parte importante de la población de Cádiz apoyaba a los trabajadores y sus familias a pesar de las molestias que provocaban los cortes de carretera y las batallas campales de los martes y los jueves.

Ante esta situación, el Gobierno ofreció un acuerdo que aseguraba nuevos pedidos para el astillero y que no habría despidos. La propuesta fue aceptada por CCOO, CAT y UGT y rechazada por CNT, que la consideraba insuficiente. La

decisión final correspondía a la asamblea del astillero de Puerto Real, que la aceptó por una amplia mayoría[27].

El acuerdo supuso el fin de los cortes de carretera y de los enfrentamientos con la policía. El Gobierno cumplió lo pactado y llegaron las cargas de trabajo que permitieron a la factoría volver a producir algo más. La dinámica de reducción de plantilla siguió su curso, pasando de 3.291 en 1987 a 2.173 en 1992, si bien la destrucción de puestos de trabajo se llevó a cabo sin despidos, mediante jubilaciones y bajas incentivadas.

En el mismo año de 1987, en Vizcaya, los trabajadores de Euskalduna cumplieron tres años de permanencia en los Fondos de Promoción de Empleo y como el INI no había creado empresas donde pudieran trabajar, comenzaron las movilizaciones para exigir la reincorporación a sus antiguos puestos de trabajo o en el cercano astillero de Sestao. Al igual que en 1984, la protesta obrera fue muy intensa, con manifestaciones diarias de 500 trabajadores, barricadas y enfrentamientos con la policía, cuyas balas de goma provocaron heridas de gravedad a varias personas. La policía ocupó el astillero para evitar las asambleas diarias y los trabajadores respondieron quemando un autobús y un tren de cercanías. La exigencia de reindustrialización defendida por los trabajadores del astillero tenía un amplio respaldo en la sociedad, como demostró la manifestación convocada precisamente con esta reivindicación por CCOO, ELA, UGT y LAB y apoyada por PNV, PSE, EA y HB.

La movilización se mantuvo durante un año, hasta que, en junio de 1988, UGT y CCOO firmaron un principio de acuerdo para los 2.011 trabajadores considerados excedentes de los astilleros de Vizcaya (1.222 de Euskalduna 298 de La Naval de Sestao y 491 de empresa auxiliares). El acuerdo garantizaba que no habría despidos a cambio de que el astillero Euskalduna se cerrara definitivamente y a cambio de que 3.090 trabajadores pasaran a los Fondos de Promoción de Empleo, con buenas condiciones económicas pero escasas posibilidades de recolocación. ELA, CCOO y UGT consultaron a sus afiliados, que se manifestaron a favor, mientras que los de LAB y CAT se posicionaron en contra. La decisión final se tomaría en un referéndum entre los trabajadores de los astilleros vizcaínos. En la jornada de votación, la participación fue muy alta, del 83 por 100 y la opción más votada fue la favorable al acuerdo, con 656 votos, frente a los 462 votos negativos. El astillero Euskalduna se cerraba y el sector naval daba un paso más hacia su desmantelamiento.

SOLAS EN MITAD DE LA TIERRA. REINOSA, EL TEXTIL Y EL CAMPO

Los trabajadores de la siderurgia y los astilleros fueron los protagonistas más destacados de la resistencia a la reconversión industrial, pero las luchas contra los despidos colectivos y el cierre de empresas también se dieron en otros sectores, donde los resultados dependieron de la capacidad de las plantillas de actuar de forma conjunta, de sumar apoyos y de mantener la presión el tiempo suficiente para obligar al empresario a negociar un acuerdo o para forzar al Gobierno a intervenir. En algunos casos, la lucha contra los despidos en una empresa logró activar la solidaridad de trabajadores de otras compañías, dando lugar a movilizaciones generales. Estas protestas de ámbito general se basaban en una identidad de pertenencia a la clase trabajadora, en un sentimiento de compartir intereses y proyectos comunes entre asalariados de distintas empresas, pero generalmente del mismo sector o del mismo territorio. Dos de los casos más significativos fueron la mina de Potasas en Navarra y la factoría de La Naval en Reinosa (Santander).

La lucha de los 1.800 trabajadores de Potasas contra el cierre de la mina anunciado por el INI arrancó en el mes de noviembre de 1983 con paros en la empresa y con manifestaciones, y aumentó en intensidad al iniciarse una huelga indefinida secundada por toda la plantilla. El 29 de diciembre, los sindicatos (con la excepción de UGT) convocaron una huelga general en Navarra en solidaridad con sus compañeros de Potasas. El elevado seguimiento, de entre el 80 por 100 y el 95 por 100, en la industria y en los servicios, forzó al INI a aceptar un preacuerdo con las centrales sindicales. El documento firmado era un punto intermedio entre el plan de viabilidad que defendía el comité de empresa y el plan del Gobierno de cerrar la mina en 1985: se garantizaba la explotación total del yacimiento durante unos seis años y el INI se comprometía a reindustrializar la zona con otras empresas para sustituir los puestos de trabajo que se perderían cuando se cerrara la explotación. El comité de empresa de Potasas sometió a referéndum el acuerdo entre la plantilla, que lo aprobó de forma mayoritaria y se reincorporó a los puestos de trabajo[28].

La batalla de Reinosa[29]

Tres años después, en 1987, el anuncio de despidos masivos en otra empresa pública convirtió a Reinosa en epicentro de un conflicto que dio la vuelta al mundo.

Reinosa era una localidad obrera de 13.000 habitantes de la provincia de Santander, cuya vida social giraba en torno a la siderúrgica pública La Naval, que votaba mayoritariamente a la derecha y que no destacaba por su activismo sindical ni por la solidaridad entre las plantillas de sus distintas empresas.

Todo cambió el 11 de marzo de 1987. Ese día, el director de La Naval anunció 463 despidos y los trabajadores reaccionaron de forma espontánea reteniéndole en la factoría para forzar una negociación con el Gobierno que salvara los puestos de trabajo. A la mañana siguiente, un grupo de agentes de la Guardia Civil entró en las instalaciones para liberar al directivo y cuando ya se retiraba, cargó contra los empleados. Estos hicieron sonar la sirena de la fábrica y a la llamada acudieron los obreros de Forjas Casanova y los estudiantes del instituto, que se enfrentaron a pedradas contra las balas de goma de los agentes.

Seis guardias civiles y cuatro trabajadores tuvieron que ser hospitalizados y uno de ellos perdió un ojo por el impacto de una bala de goma. Los enfrentamientos fueron duros, pero no mucho más que otros altercados de la reconversión industrial. Sin embargo, el conflicto de Reinosa tuvo una gran repercusión porque un grupo de agentes de la Guardia Civil fueron acorralados por los manifestantes y tras recibir una prolongada lluvia de piedras que parecía no tener fin, no vieron otra salida que rendirse. Las imágenes de los guardias civiles derrotados y desarmados por los trabajadores, que los escoltaron para que pudieran salir del pueblo protegiéndoles de la ira del resto de los vecinos, ocuparon las portadas de los principales periódicos y abrieron los telediarios.

La Guardia Civil, un cuerpo militarizado que en 1987 aún se resistía a realizar su propia transición a una policía democrática, vivió estos hechos como una humillación. Cuatro días después, tras una de las habituales manifestaciones de trabajadores y vecinos contra los despidos, los agentes del instituto armado cargaron contra la movilización. Una vez disuelta la protesta, los guardias civiles atacaron a las personas que encontraban por la calle, arremetiendo contra la

gente que salía de misa, lanzando botes de humo al campo de fútbol donde se jugaba un partido e incluso incendiando la funeraria y las viviendas de realojo de la población gitana. Los agentes emplearon fuego real contra manifestantes que lanzaban piedras, dispararon balas de goma a corta distancia, utilizaron botes de humo contra personas refugiadas en portales y torturaron a los detenidos durante las protestas. La actuación represiva provocó medio centenar de heridos. Uno de ellos, el trabajador de la Naval Gonzalo Ruiz, tuvo que ser hospitalizado y falleció el 6 de mayo.

El Gobierno ordenó ocultar el alcance de la represión, pero la periodista de la televisión pública que cubrió los enfrentamientos, Marosa Montañés, se negó a tergiversar los hechos. La respuesta de los directivos de TVE fue una campaña de acoso que la obligó a trasladarse fuera de Cantabria.

Los dos principales sindicatos de la región, CCOO y UGT, respondieron con una huelga general de 48 horas en la comarca y un paro de dos horas en toda Cantabria. El ilegal y clandestino Sindicato Unificado de la Guardia Civil (SUGC) publicó una nota en la que se solidarizaba con los trabajadores en lucha, señalaba que los guardias civiles eran también obreros y criticaba la incompetencia de los mandos y la irresponsabilidad de ordenar que se disparara con metralletas contra vecinos desarmados.

Las reivindicaciones de CCOO y UGT en La Naval de Reinosa eran las mismas que en el resto de empresas afectadas por la reconversión: un plan de futuro para la empresa y la sustitución de los despidos por jubilaciones anticipadas y bajas voluntarias con garantía de recolocación en otras empresas públicas.

Por primera vez en la historia de Reinosa, los trabajadores de una fábrica en lucha recibieron el apoyo de la mayoría obrera de la localidad. El párroco se sumó a las protestas, las mujeres de los obreros de La Naval organizaron su propia asamblea y se formó también una asamblea ciudadana, que decidió que no se admitiría a los guardias civiles en los hoteles y bares del pueblo, lo cual obligó a los agentes a alojarse en otras localidades cercanas.

Durante varios meses, en Reinosa se sucedieron las manifestaciones, los cortes de carretera y los enfrentamientos con la Guardia Civil. El parlamento regional reclamó la reindustrialización de Cantabria y las dimisiones del ministro del Interior, del director de la Guardia Civil y del delegado de Gobierno. En la ciudad de Santander se realizó una manifestación de 20.000 personas en contra

del desmantelamiento industrial.

Con motivo del entierro de Gonzalo Ruiz en su localidad natal de Mataporquera, CCOO y UGT convocaron una huelga general en la comarca del Alto Campóo y un paro simbólico de cinco minutos en toda Cantabria. El féretro con los restos mortales del electricista de La Naval fue arropado por una concentración de 12.000 personas en la que participaron los secretarios generales de CCOO y del PCE e incluso el presidente de Cantabria, Ángel Díaz, de Alianza Popular, el partido más votado en Reinosa antes y después del conflicto.

En el verano de 1987, los trabajadores de Reinosa viajaron a Madrid para manifestarse ante el Ministerio de Industria. Tras esta movilización, en la que participaron 3.000 personas, UGT consideró que había llegado el momento de parar las protestas y CCOO decidió no seguir convocando en solitario. Y así terminó el conflicto: los despidos comenzaron a hacerse efectivos en La Naval, 26 trabajadores fueron condenados a multas económicas y los dos agentes de la Guardia Civil que mataron a Gonzalo Ruiz recibieron una condena de seis meses de prisión, por lo que no entraron en la cárcel.

Tras el fogonazo provocado por la represión en la primavera de 1987, los trabajadores de Reinosa volvieron a su dinámica habitual: los obreros de cada empresa siguieron movilizándose solo por sus propios problemas sin implicarse en los conflictos del resto de plantillas de la localidad, y los despidos siguieron ejecutándose poco a poco, en un goteo continuo. Cuando en 1994 la destrucción de puestos de trabajo llegó a la fábrica de Farga Casanova, sus empleados no recibieron ninguna solidaridad, ni siquiera por parte de los trabajadores de La Naval, que habían recibido su apoyo tan solo siete años antes.

La reconversión en el textil. Solas en mitad de la tierra

Aunque la reconversión suele asociarse a imágenes de movilizaciones obreras de la minería, los astilleros y la siderurgia, en realidad, el desmantelamiento de la industria afectó sobre todo al sector textil, cuya mano de obra era mayoritariamente femenina y estaba empleada en fábricas de tejidos de Cataluña y País Valenciano y por empresas de confección, de tamaño mediano y pequeño,

concentradas especialmente en Galicia, Castilla La Mancha y Andalucía.

Los empresarios del textil habían desarrollado un modelo de negocio basado en bajos salarios, precariedad laboral (cuya máxima expresión era el trabajo en negro), escasa productividad y fuerte protección frente a la competencia exterior. Cuando este modelo entró en crisis a finales de los setenta, los dueños de las empresas se plantearon qué hacer. Un pequeño grupo, encabezado por Inditex, Cortefiel e Induyco-El Corte Inglés, fueron capaces de innovar por medio de la integración de la producción y la distribución. El resto de las compañías se limitaron a beneficiarse durante 1981 y 1982 de una primera reconversión que solo sirvió para entregar 33.733 millones de pesetas de dinero público a empresarios que habían colocado sus empresas en situaciones insostenibles. Además de desgravaciones fiscales que ni siquiera se contabilizaban, el control de las subvenciones era tan inexistente que algunas empresas recibían las ayudas públicas y a continuación presentaban suspensiones de pagos.

Esta primera reconversión fue justificada por los gobiernos de UCD como una vía para asegurar la continuidad del sector, adaptando las empresas textiles a la nueva situación, por medio de la integración de la producción de tejidos con el de maquinaria y tecnología. En realidad, la reconversión supuso la destrucción de miles de puestos de trabajo y la entrega de dinero público a empresarios privados incapaces de competir.

En 1983, el ejecutivo del PSOE anunció un segundo plan de reconversión que, al igual que en la siderurgia y la construcción naval, no buscaba la transformación de la industria existente para adaptarse a las nuevas realidades, sino que se orientaba a la reducción de puestos de trabajo (en torno a 41.000) y de la capacidad de producción.

El principal sindicato del textil en España, Comisiones Obreras, se opuso al plan de reconversión, proponiendo como alternativa el camino que habían seguido el resto de países desarrollados: centrarse en segmentos de producción intensivos en capital para competir en diseño, moda y redes comerciales en lugar de rebajar salarios en la confección para competir con los sueldos asiáticos[30].

CCOO planteó una alternativa para el sector, pero no organizó apenas movilizaciones para defender los puestos del trabajo del textil. La pasividad sindical, que contrastaba con la resistencia desplegada en los astilleros o en la siderurgia, obedecía a varias razones. En primer lugar, se trataba de pequeñas y

medianas empresas privadas, donde era más difícil evitar los despidos que en las grandes factorías públicas, aunque las pérdidas fueran reversibles mejorando la organización de la producción y la gestión de las compañías. En segundo lugar, las plantillas estaban compuesta mayoritariamente por mujeres, y aunque estas habían demostrado ser capaces de luchar tanto como los hombres en defensa de sus empleos, la ideología patriarcal, basada en la división sexual del trabajo, estaba muy presente en la clase trabajadora y en los sindicatos.

La división sexual del trabajo, poco cuestionada desde los sindicatos, favorecía que los despidos de las mujeres se consideraran menos graves que los de los hombres, porque se aceptaba que los empleos eran preferentemente para los varones mientras que a las mujeres les correspondía preferentemente el trabajo doméstico gratuito en el ámbito familiar.

Por este motivo, por lo general, las mujeres de clase trabajadora apoyaban solidariamente las reivindicaciones de los hombres en todos los conflictos de la reconversión en sectores de mayoría masculina (siderurgia, astilleros, minería), mientras que el respaldo de los hombres a las trabajadoras de empresas de mano de obra femenina, como el textil, era mucho menor. Esta desigualdad de género estaba muy presente también en las propias estructuras de los sindicatos. En CCOO y UGT, las federaciones que agrupaban a los sectores productivos de mayoría femenina –como el textil– tenían una influencia muy inferior a la de las principales federaciones, compuestas por sectores con mayoría masculina.

La concurrencia de estos factores hizo que ni CCOO ni UGT impulsaran movilizaciones contra la reconversión del textil. La ausencia de protestas dejó vía libre a los empresarios para destruir decenas de miles de puestos de trabajo durante más de una década. La dejación de los sindicatos mayoritarios no podía justificarse por la falta de respuesta de las trabajadoras, porque en la única ocasión en que las centrales convocaron una huelga en el sector (en la primavera de 1989, como parte de la negociación del primer convenio estatal) el seguimiento fue del 75 por 100. Esta participación tan alta tenía más valor aún si consideramos que la precariedad reinante en el sector hacía que participar en la huelga podía fácilmente significar el despido, a pesar de ser un derecho reconocido en la Constitución[31].

Abandonadas por sus sindicatos, una parte de las trabajadoras del textil trataron de evitar los cierres de empresas constituyendo cooperativas, muchas veces lideradas por las sindicalistas más implicadas. A pesar de que se trataba de una

estrategia apoyada por el Gobierno mediante créditos y a pesar también de que los principales empresarios fomentaban la descentralización en pequeñas empresas, la mayoría de las cooperativas no lograron consolidarse, como ocurrió con la empresa sevillana HYTASA, que tras convertirse en cooperativa, solo pudo mantener su actividad durante dos años[32].

Uno de los proyectos de cooperativa textil más destacado se desarrolló en Redondela, una pequeña ciudad de 20.000 habitantes del área metropolitana de Vigo, cuya vida social estaba marcada por la sirena de su principal empresa, Confecciones Regojo, que anunciaba el inicio y el fin de los turnos del millar de trabajadoras que formaban su plantilla.

A finales de los setenta, el dueño de la empresa anunció que no podía hacer frente a la competencia de los textiles asiáticos. Confecciones Regojo entraba en quiebra y lo único que se le ocurría al dueño era reclamar aranceles al Gobierno. Las trabajadoras tenían una opinión distinta y exigían mejoras en una gestión de la producción que valoraban como nefasta[33].

El anuncio de cierre cayó como una bomba en Redondela. CCOO, UGT y USO propusieron a las trabajadoras que formaran una cooperativa, una alternativa apoyada también por el PSOE y el Gobierno central. La INTG se oponía a esta solución y reclamaba que la empresa pasara al INI y se convirtiera en pública. De los 1.200 trabajadores del grupo, una amplia mayoría de 1.070 aceptaron formar una Sociedad Anónima Laboral, de nombre Telanosa, pensando que el valor de los edificios de la empresa cubría la deuda empresarial, cuyo importe no se conocía con exactitud. Tras recibir un crédito del Ministerio de Trabajo de 600 millones de pesetas, la cooperativa no llegó nunca a funcionar y tras varias regulaciones de empleo, la compañía cerró en 1982, dejando a los trabajadores en la calle con la única indemnización del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) y con la deuda contraída para lanzar la cooperativa pendiente de pago.

Un tiempo después, las trabajadoras comenzaron a recibir embargos de sus cuentas y sus viviendas. Ante esta situación, la INTG impulsó la creación de una asamblea de afectadas que contó con el apoyo de CXTG, UGT y CCOO y comenzó a organizar protestas. Tras los primeros cortes de carreteras, se convocaron dos huelgas generales en Redondela que paralizaron la localidad el 28 de febrero y el 20 de junio de 1986[34]. La movilización mantenida en el tiempo forzó al Gobierno a aprobar una subvención que aseguraba la

cancelación de los préstamos y resolvía los embargos realizados a cinco viviendas y a dos terrenos para el cultivo.

Mediante la organización y la movilización, las trabajadoras de Telanosa habían conseguido evitar que después de perder su empleo perdieran también sus viviendas, pero este conflicto mostraba como ningún otro que las cooperativas no eran una solución generalizable en sector textil, aunque contaran con el apoyo de todos los sindicatos y algunas de ellas lograron sobrevivir más de una década como los casos de las cooperativas textiles de León y Palencia[35].

La dejadez sindical y el fracaso de las cooperativas como alternativa global redujo aún más las opciones de las trabajadoras, lo que aprovecharon la mayoría de los empresarios para reconvertir el textil a la medida de sus intereses. De esta manera se destruyeron aproximadamente la mitad de los puestos de trabajo del sector a bajo coste, por medio de pactos en los que la trabajadora adquiría una máquina de coser y pasaba a trabajar en su casa en negro y a destajo. Con las nuevas condiciones, la trabajadora no cobraba un sueldo por las horas trabajadas sino una cantidad por pieza (algo prohibido por la ley), sin contrato, ni cotización a la Seguridad Social, ni derechos laborales[36].

Una vez más, la mayoría de los empresarios del sector renunciaban a innovar y competir con productos de calidad para insistir en su estrategia tradicional de reducir costes salariales y extender la precariedad.

CCOO y UGT renunciaron a impulsar y coordinar la resistencia al desmantelamiento de un sector que nunca consideraron prioritario, pero en algunas empresas, las trabajadoras se organizaron y movilizaron para defender sus puestos de trabajo, incluso en talleres sin tradición de lucha sindical. Este fue el caso de CEDIFAR en Vigo, donde la plantilla de 65 mujeres llevó a cabo un encierro y una huelga indefinida para evitar que el empresario sustituyera 40 puestos de trabajo por empleo sumergido[37].

Pero el caso más relevante fue sin duda el de Confecciones Gijón, la fábrica de las famosas camisas IKE, donde su dueño había impuesto unas relaciones laborales paternalistas que eran aceptadas por la mayoría de las 680 trabajadoras y que aislaban a la minoría de sindicalistas del taller hasta el punto de sentirse como predicadoras en el desierto.

Todo cambió a finales de 1983. El empresario decidió afrontar la crisis del sector

no por medio de la modernización del taller sino mediante la reducción de la producción y ejecutando 149 despidos. Ante esta situación, por primera vez, la mayoría de las trabajadoras comenzaron a escuchar a las militantes sindicales. Y en febrero de 1984 tuvo lugar la primera protesta en la historia de Confecciones Gijón, que logró sustituir los despidos por jubilaciones anticipadas y bajas voluntarias incentivadas. Sin embargo, la reducción de los puestos de trabajo no sirvió de mucho y la empresa siguió acumulando pérdidas, hasta que el gobierno regional asturiano decidió implicarse, primero como avalista y después, en 1987, haciéndose con la propiedad de la empresa.

La dirección nombrada por la consejería de Industria no solo no mejoró la mala gestión que arrastraba la compañía, sino que la empeoró con un nuevo ingrediente: la corrupción. La consejería contrató a personas sin experiencia en el sector como directivos con elevados sueldos que se dedicaron a viajar por Florida, México y otros destinos para «buscar nuevos mercados», mientras las pérdidas se seguían acumulando[38].

Las 413 mujeres que quedaban en la plantilla intensificaron las protestas, añadiendo a las huelgas nuevas formas de movilización como manifestaciones, cortes de tráfico con barricadas de neumáticos ardiendo, bloqueos del acceso al ayuntamiento y concentraciones frente al domicilio del presidente autonómico. En la primavera de 1988, la Consejería cesó a la cúpula por mala gestión y contrató a un segundo equipo directivo, que tampoco tenía experiencia en el sector y que de nuevo volvió a gastarse 20 millones de pesetas en viajes internacionales a supuestos centros de la moda. El comité de empresa denunció al presidente y al director financiero por malversación de fondos públicos con el consentimiento de quien les había nombrado, la consejería, que no quiso investigar la gestión de los directivos fichados por el propio organismo autonómico.

En diciembre de 1989, el gobierno regional asturiano planteó un ERE temporal hasta que encontrara comprador para una empresa que contaba ya solo con 273 empleadas y que a pesar de sus deudas seguía siendo viable. El comité de empresa, formado por 7 delegadas de la Corriente Sindical de Izquierdas, 2 de CCOO, 2 de UGT y 2 de USO, valoró que se trataba de una maniobra para vender la maquinaria y cerrar la empresa y optó por rechazar el ERE e iniciar movilizaciones continuas todos los martes y los jueves. La unidad sindical no duró mucho. Al poco tiempo, CCOO y UGT decidieron abandonar la protesta junto a 43 empleadas que recibieron la autorización de la empresa y de la

consejería para no volver a sus puestos de trabajo, a pesar de que el ERE no se aplicó porque fue rechazado por la dirección provincial de Trabajo. Las 230 trabajadoras que seguían luchando por sus empleos respondieron iniciando un encierro indefinido en la empresa, para evitar que la consejería se llevara la maquinaria para venderla y cerrar así la fábrica.

Durante todo el año 1990 y comienzos de 1991, las de IKE volvieron a realizar cortes de tráfico con barricadas de neumáticos ardiendo, organizaron tres manifestaciones en Gijón (con una asistencia en torno a 3.000 personas en cada ocasión), se encadenaron a la locomotora del Talgo Madrid-Gijón, ocuparon la Embajada de Cuba en Madrid y ocuparon también un barco en el puerto de Gijón. Mientras la plantilla se movilizaba, la dirección había presentado otro ERE, que esta vez sí fue aprobado por la dirección provincial de empleo y CCOO y UGT habían firmado un acuerdo con la consejería de industria y el Ayuntamiento de Gijón, para que una empresa privada sin concretar se hiciera cargo de IKE. Las trabajadoras valoraron el acuerdo en asamblea y decidieron rechazarlo, porque establecía que la nueva empresa solo tenía la obligación de emplear a la mitad de la plantilla y sin obligación de mantener sus contratos indefinidos.

En la primavera de 1991, en vísperas de las elecciones municipales y autonómicas, la movilización de las mujeres de IKE forzó al gobierno regional del PSOE a presentar un nuevo plan empresarial, que también firmaron CCOO y UGT, por el que la empresa vasca Sicotex se comprometía a hacerse cargo de la fábrica. Tras dos años sin que el acuerdo se cumpliera, en marzo de 1993, la consejería de industria, el ayuntamiento de Gijón, CCOO y UGT firmaron un tercer acuerdo también con Sicotex. La empresa vasca nunca llegó a asumir la dirección de IKE, sino que utilizó las instalaciones facilitadas por el ayuntamiento y las subvenciones para realizar un «curso de reciclaje» a la plantilla. Los cursos eran algo peculiares, puesto que en ellos se exigían altos niveles de rendimiento y se obligaba a realizar horas extras y a trabajar los domingos y festivos para cumplir fechas de entrega. El «curso de reciclaje» era en realidad trabajo gratuito para fabricar pedidos de la propia Sicotex. Una vez más, el dinero público se entregaba a un empresario cuyo proyecto industrial no pasaba por generar puestos de trabajo sino por captar subvenciones.

Durante tres años, las trabajadoras de IKE mantuvieron el encierro en la fábrica para evitar que la consejería se llevara la maquinaria. La plantilla se organizó en turnos de mañana, tarde y noche que cubrían también los fines de semana y los

festivos. Durante todo ese tiempo, las mujeres trataron de que el encierro fuera lo más llevadero posible realizando actividades para los niños, celebrando en la fábrica las fiestas de cumpleaños, sacando producción para venderla a trabajadores y asociaciones afines e incluso aprovechando para estudiar y aprender otras profesiones.

En marzo de 1994, el colectivo de trabajadoras encerradas logró adjudicarse el edificio de la fábrica en subasta pública por 56 millones de pesetas. Tras vender el terreno, repartieron el dinero entre toda la plantilla (incluyendo tanto a las que habían luchado como las que habían aceptado el ERE) y además donaron 3,6 millones de su fondo de solidaridad a organizaciones no gubernamentales.

Terminaba así una lucha que había conseguido mantener los puestos de trabajo durante diez años y por el camino, había cambiado la vida de varias de sus protagonistas, que coincidían en señalar que la experiencia del conflicto y el encierro las había transformado de manera profunda.

Hambre de pan y horizontes: la reconversión en el campo

Otro colectivo obrero que sufrió una intensa reconversión y cuyos trabajadores protagonizaron protestas mantenidas en el tiempo fueron los jornaleros, un grupo formado por 585.100 trabajadores, afincados sobre todo en Andalucía y Extremadura y que recorrían todo el país en función del calendario de cultivos: el tomate en Alicante, la remolacha en Valladolid, el espárrago en Navarra o incluso la uva en Francia. A comienzos de los ochenta, más de la mitad de las familias jornaleras andaluzas padecían hambre y pobreza, y se enfrentaban a un destino incierto ante el auge de la mecanización y de cultivos que requerían menos mano de obra[39].

Las movilizaciones de los trabajadores del campo habían sido intensas y constantes durante la transición. La reivindicación más ansiada consistía en una reforma agraria que garantizara no tanto la propiedad de la tierra, sino el acceso a ella para poder trabajarla. Mientras esto no fuera posible, los jornaleros reclamaban la mejora de las ayudas sociales denominadas «empleo comunitario», que dejaban fuera al 30 por 100 de los hombres y a la inmensa

mayoría de las mujeres del colectivo. El acceso al empleo comunitario solo era posible para uno de cada cuatro miembros por familia y se exigían seis meses cotizados en la seguridad social agraria.

Tras formarse el primer gobierno socialista, las mayoritarias CCOO del Campo mantuvieron la movilización durante todo el año 1983 para exigir una reforma agraria integral que garantizara acceso a la tierra, el impulso público a la industria de transformación en las zonas agrarias y la sustitución del empleo comunitario por un seguro de desempleo universal y no discriminatorio de la mujer. Huelgas comarcales, ocupaciones simbólicas de tierra y cortes de carreteras fueron las formas más habituales de protesta, que en ocasiones eran reprimidas por la Guardia Civil con los mismos métodos que en la dictadura, como ocurrió en Puerto Serrano. En esta localidad de 5.000 habitantes de la provincia de Cádiz, los agentes del instituto armado causaron más de 30 heridos (uno de ellos, Juan Gutiérrez, perdió un ojo por impacto de bala de goma) y detuvieron a quince vecinos que fueron sometidos a malos tratos durante su traslado al cuartel.

La movilización más destacada en este periodo fue una marcha organizada por CCOO que durante cuarenta días recorrió todas las provincias andaluzas a excepción de Almería. En cada uno de los 80 pueblos por los que pasó la columna de jornaleros, los marchistas eran recibidos con una concentración y en algunos casos incluso por la banda de música municipal o por el cura local («Si Cristo viviera, marcharía con vosotros», les dijo el párroco de Villafranca en la provincia de Córdoba). Tras el recibimiento, se solía realizar una asamblea en la que los jornaleros explicaban su propuesta de reforma agraria integral. Una de las últimas etapas transcurrió en Marinaleda, localidad jornalera de la sierra sur de Sevilla, gobernada por el otro gran sindicato del sector, el SOC, que se sumó a la movilización con el alcalde Sánchez Gordillo a la cabeza. Tras cuarenta jornadas bajo un sol abrasador, la marcha llegó a Sevilla, donde fue acompañada por una manifestación de 75.000 personas[40].

Las protestas jornaleras de 1983 en Extremadura, Andalucía y País Valenciano lograron una subida del subsidio del 21 por 100 y consiguieron que el Gobierno abriera negociaciones con CCOO y UGT sobre la reforma de este. Finalmente, no hubo acuerdo y el ejecutivo aprobó el Real Decreto 3237/83 que sustituía el Empleo Comunitario por el nuevo Plan de Empleo Rural (PER) que no solo no mejoraba sino que reducía las prestaciones en un 32 por 100 y establecía como requisito haber cotizado 60 días el año anterior. Este requisito reforzaba el poder

de unos empresarios que no siempre contrataban a sus empleados pagando la seguridad social y que comenzaron a venderles justificantes falsos de jornales para cobrar el subsidio, asegurándose así además la sumisión de los trabajadores. Para ser beneficiario del nuevo PER se exigía también que los ingresos de la unidad familiar no superaran el 150 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional. El requisito de carácter familiar hacía muy difícil que las jornaleras pudieran cobrar el subsidio, reforzando así su discriminación y su dedicación obligada al trabajo de cuidados realizado de forma gratuita en el hogar[41].

Los jornaleros mantuvieron una movilización continua durante los primeros años de gobierno socialista, a pesar de que fueron objeto de una dura represión por parte de una Guardia Civil y de un sistema judicial heredados intactos de la dictadura que se resistían a adoptar los valores democráticos de la Constitución de 1978. Los fiscales llegaron a calificar las protestas pacíficas como un delito de «sedición»[42].

En 1986, el número de militantes de las CCOO del Campo y del SOC procesados por su actividad sindical superaba los 600, y entre ellos estaban sus principales dirigentes. Algunos de ellos estaban condenados a penas de cárcel por su papel en las huelgas del campo, otros tenían su vivienda embargada para hacer frente a las multas, varios jornaleros de Jódar (Jaén) fueron encarcelados durante cuatro meses y otros huyeron para evitar el mismo destino. Ante esta situación, las CCOO y el SOC se movilizaron unitariamente contra la represión, denunciando su intencionalidad política de doblegar a los dirigentes obreros de los pueblos jornaleros más combativos contra la política agraria del Gobierno del PSOE[43]. Las protestas lograron evitar el ingreso en prisión del dirigente del SOC Diego Cañamero y de un sindicalista de CCOO de Morón de la Frontera (Sevilla) que habían sido condenado penas de cárcel[44].

Las denuncias policiales, los juicios y las condenas a prisión de los sindicalistas descolocaron a CCOO, que no supo encontrar una estrategia para contrarrestar la represión, a pesar de que se trataba de un sindicato nacido en la ilegalidad y acostumbrado por tanto a las detenciones y a los encarcelamientos.

El otro sindicato con implantación entre los jornaleros, el SOC, sufrió una represión similar, pero a diferencia de CCOO fue capaz de convertir la persecución de sus miembros en una herramienta de difusión de sus planteamientos y de recogida de solidaridad. La imagen de sindicalistas como Diego Cañamero, dispuesto a ir a la cárcel por defender reivindicaciones

consideradas justas por la mayoría de los trabajadores del campo, fortaleció los liderazgos de estos militantes y aumentó el prestigio de su organización. El SOC hizo de la denuncia de la represión una de sus prioridades, reivindicando los valores morales de los sindicalistas, a quienes identificaban con el pueblo, frente a los valores morales de los miembros del Gobierno del PSOE, a quienes identificaban con los empresarios y la corrupción.

La intensa represión y las dificultades de CCOO para enfrentarse a ella no acabaron con la capacidad de lucha de los trabajadores del campo andaluz. En enero de 1987, un nuevo recorte a la cobertura del subsidio agrario fue respondido por una amplia movilización convocada por CCOO, SOC y UGT que consistió en manifestaciones en varias provincias andaluzas y extremeñas, una marcha a Madrid en la que participaron unas 2.000 personas, encierros en ayuntamientos y huelgas en el campo en pueblos jornaleros de Cádiz, Málaga, Sevilla, Córdoba, Jaén, Granada, Huelva y Almería. CCOO y UGT se reunieron por separado con el ministro de Trabajo, el ex ugetista Manuel Chaves, que accedió a cumplir parte de las reclamaciones sindicales y solucionar la situación de los 118.000 jornaleros excluidos del subsidio por no haber podido trabajar las peonadas requeridas, que a partir de 1988 aumentaban a 60. El acuerdo establecía un plan de obra pública que permitía cumplir los jornales exigidos y que aseguraba la participación sindical en el control de las obras. Para los sindicatos, la transparencia en las obras públicas era una cuestión central, porque en el pasado habían denunciado el uso de estas obras por parte de los alcaldes del PSOE para tejer redes clientelares y habían denunciado también que no se dedicaban a mejorar las infraestructuras de los pueblos jornaleros[45].

Las reivindicaciones jornaleras tuvieron un lugar central en la huelga del 14-D de 1988, que analizaremos en detalle más adelante. Gracias a esta movilización, el Gobierno aceptó en febrero de 1990 una parte de las reclamaciones de los trabajadores del campo: constitución de consejos comarcales de empleo, plan de formación, equiparación trabajadores del campo a los del régimen general de la seguridad social.

A lo largo de 1991, ante el incumplimiento de estos acuerdos, los jornaleros realizaron nuevos encierros en varios ayuntamientos de pueblos andaluces, que consiguieron que el Ministerio de Trabajo cumpliera lo firmado un año antes. La mayor movilización se dio en Sevilla, donde CCOO, SOC y CNT organizaron una huelga que paralizó el trabajo agrícola durante más de un mes.

Los consejos comarcales de empleo suponían que por primera vez los sindicatos podrían hacer el control y el seguimiento de los recursos públicos destinados al paro agrario, para poner límites a las prácticas caciquiles de algunos alcaldes. La cartilla agraria permitía demostrar al trabajador la existencia de una relación laboral, e incluía el salario, la duración de la relación laboral y la categoría. No era el contrato que reivindicaban CCOO y UGT, pero suponía un avance. Además, se iniciaba la negociación de la reforma del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, en la que CCOO reclamaba su supresión y la incorporación a los trabajadores del campo al régimen general[46].

«COMPAÑERU, DAME TIRA.» RECONVERSIÓN MINERA, DESLOCALIZACIÓN Y MOVILIZACIONES GENERALES

A finales de la década de los ochenta, la política gubernamental de reconversión afectó de lleno a un nuevo sector. Era un sector relativamente pequeño en cuanto a empleo directo, pero enorme en cuanto a importancia social e incluso afectiva para la clase trabajadora y para la izquierda, pues representaba la lucha obrera en los años más difíciles de la dictadura. Se trataba de la minería.

La eterna crisis de la minería

Los pozos mineros proporcionaban empleo directo a 40.000 personas, hombres en su gran mayoría, que formaban un colectivo muy sindicalizado, principalmente en CCOO y SOMA-UGT. En marzo de 1987 el Gobierno anunció el cierre de la HUNOSA –la principal empresa minera, de carácter público y localizada en Asturias– justificándose en la exigencia de la Comunidad Europea de eliminación parcial de las ayudas al sector. La organización asturiana de CCOO propuso responder con una huelga general en toda España en defensa de las empresas públicas, pero la dirección confederal del sindicato rechazó la propuesta y finalmente la huelga general se limitó a la región asturiana. La movilización fue convocada por CCOO, la Corriente Sindical de Izquierdas y

USO, con el apoyo de IU y con la oposición de UGT, que respaldaba al Gobierno del PSOE. El paro se realizó el 27 de marzo y tuvo un seguimiento muy elevado en toda la región[47].

Durante 1988, como veremos en detalle más adelante, UGT se fue distanciando de la política económica neoliberal del Gobierno. En la minería, este cambio de orientación supuso que las movilizaciones pasaran a ser convocadas por los dos principales sindicatos en las tres zonas mineras principales (Asturias-León-Palencia, Córdoba-Jaén y Teruel) con el objetivo de obligar al ejecutivo a cambiar el contenido de la política de reconversión. Frente al enfoque gubernamental basado en subvencionar las explotaciones que redujeran su producción, las federaciones mineras de CCOO y UGT presentaron un plan de reconversión alternativo que aceptaba concentrar explotaciones, especialmente en León, donde la minería privada contaba con 107 pequeños pozos. La propuesta sindical se basaba en tres pilares. El primero eran las mejoras en tecnología y seguridad que permitieran adecuarse a la normativa medioambiental europea y aumentar la producción. El segundo elemento era la creación de empleos industriales para sustituir a los puestos de trabajo que se eliminaran en las minas. El tercer componente del plan sindical consistía en mejoras laborales, como la extensión del estatuto minero a todos los trabajadores de la minería no energética y un convenio marco para toda España que garantizara jornada laboral de 30 horas semanales, 35 días de vacaciones y un salario mínimo de sector[48].

Las centrales se prepararon para un conflicto largo, en el que la clave sería la capacidad de mantener la movilización en el tiempo. En 1990 se realizaron varias huelgas, y en 1991, varios grupos de sindicalistas de CCOO y UGT recorrieron los municipios mineros de Asturias y lograron el respaldo a su plan de reconversión de todos los ayuntamientos, a pesar de que muchos de ellos estaban gobernados por el PSOE. A pesar de estas iniciativas, el Gobierno mantenía su plan de cierre de minas y CCOO y UGT decidieron intensificar la movilización convocando una huelga general en León para el 16 de mayo de 1991. En esta provincia, la reconversión planteada por el ejecutivo socialista suponía la destrucción de un tercio de los 12.500 empleos de la minería de la zona y una seria amenaza al futuro laboral de la mayoría de la población, que dependía de este sector productivo de forma indirecta. El 16 de mayo de 1991, León amaneció con todas las empresas cerradas. El seguimiento del paro en defensa de la minería fue total y culminó con una manifestación de 25.000 personas. Pocos meses después, el 23 de octubre, fueron los trabajadores asturianos quienes secundaron mayoritariamente una nueva huelga general de

ámbito regional contra la reconversión, convocada en este caso por CCOO, UGT, USO y CSI.

En la minería, los sindicatos tenían una tasa de afiliación cercana al 85 por 100 (una de las mayores de España) y jugaban un papel fundamental en la defensa de los derechos laborales, sobre todo en etapas de poca conflictividad, pero el factor decisivo que determinaba la acción colectiva era la cultura del trabajo propia de los mineros. Se trataba de una cultura laboral muy vinculada a la lucha contra la patronal, ya fuera pública o privada, con tradición de tomar las decisiones más importantes en asambleas con alta participación, en las que en muchas ocasiones se decidían movilizaciones más intensas y contundentes que las propuestas por los sindicatos. Sus principales valores eran la solidaridad y la defensa de las minas, consideradas como un medio de vida duro y peligroso, pero también como una herencia recibida de la generación anterior y que por tanto generaba a los mineros la obligación de mantener, mejorar y entregar a la siguiente generación.

Por este motivo, cuando a finales de 1991 el Gobierno ofreció cerrar los pozos a cambio de unas condiciones económicas excelentes, que incluía la prejubilación a los cuarenta y siete años con una pensión superior al sueldo, los mineros se lanzaron a la calle, desbordando a sus organizaciones sindicales y enfrentándose a la policía una vez concluidas las manifestaciones[49].

El Gobierno se reafirmaba en su intención de cerrar las minas sin un plan industrial alternativo, y la mayoría de los trabajadores seguían estaban dispuestos a mantener una movilización cada vez más contundente. Ante esta situación, en vísperas de la navidad de 1991, las direcciones de SOMA-UGT y de CCOO encabezadas por sus secretarios generales, José Ángel Fernández Villa y Antonio González Hevia, se encerraron en el Pozo Barredo. Durante los 12 días que la treintena de sindicalistas permanecieron bajo tierra, se sucedieron las manifestaciones en las cuencas mineras asturianas que acabaron en enfrentamientos generalizados entre mineros y policías antidisturbios[50].

Las movilizaciones, las huelgas generales y las batallas campales con la policía llevaron al Gobierno a modificar sus planteamientos iniciales de desmantelamiento de la minería sin industrialización alternativa. A comienzos de 1992, CCOO y UGT firmaron un acuerdo que afectaba principalmente a la minería asturiana y que aceptaba el cierre de explotaciones y la destrucción de empleo en el sector a cambio de tres contrapartidas. En primer lugar, que no

hubiera despidos sino prejubilaciones en buenas condiciones, tanto en la empresa pública como en la privada y que los trabajadores declarados excedentes en los pozos privados fueran recolocados en la minería pública. En segundo lugar, el mantenimiento de una cuota de producción para el carbón español. En tercer lugar, y esta era la cuestión clave, el compromiso por parte del Gobierno de realizar inversiones para crear industria en las comarcas mineras que compensara el empleo destruido, por medio de los Fondos Mineros[51].

En la provincia de León, la situación seguía sin resolverse y a comienzos de 1992, los mineros del valle de Laciana iniciaron una huelga indefinida convocada por CCOO, UGT y USO, y emprendieron una marcha a Madrid. La marcha fue recibida en Valladolid por 50.000 personas y en Madrid fue arropada por una manifestación de 20.000 personas que acompañaron a los marchistas hasta el Ministerio de Industria. La presión logró evitar el cierre del pozo Santa María y la destrucción de 2.500 puestos de trabajo, una pequeña victoria que animó a los trabajadores a mantener la resistencia. En 1993, los sindicatos convocaron en toda la provincia de León una nueva huelga general en defensa de la minería que contó con el apoyo de alcaldes y concejales de la zona y que fue acompañada por encierros de mineros en pozos, de sus mujeres en ayuntamientos y de una manifestación en Madrid[52]. La movilización intensa y mantenida en el tiempo de todo un sector, que contaba con un importante apoyo popular, llevó al Gobierno socialista a aceptar parte de las reivindicaciones sindicales. En 1994, CCOO y UGT firmaron un acuerdo que establecía la eliminación de 2.000 puestos de trabajo hasta 1997, con unas condiciones muy buenas para los trabajadores prejubilados (100 por 100 del salario) y una inversión de 15.000 millones de pesetas para proyectos industriales que compensaran la destrucción de empleo en la minería[53].

La federación minera de CCOO y sobre todo SOMA-UGT se implicaron en la gestión de los fondos mineros para la reindustrialización, junto a la asamblea de alcaldes de los municipios mineros. Los miles de millones de inversión pública sirvieron para mejorar las infraestructuras de las comarcas mineras, pero no dieron lugar a proyectos industriales consolidados que redujeran el paro de forma significativa. Por otra parte, como veremos en detalle más adelante, los fondos mineros fueron utilizados por CCOO y UGT para tejer redes clientelares y también fue aprovechada por José Ángel Fernández Villa, secretario general del SOMA-UGT y dirigente del PSOE, para enriquecerse personalmente y para extender su red de corrupción.

Las movilizaciones generales contra la reconversión

A comienzos de los noventa, UGT se reafirmó en una nueva estrategia de mayor oposición al desmantelamiento industrial y a la política económica neoliberal del Gobierno, que había comenzado con la huelga general del 14D de 1988, como analizaremos detenidamente en el epígrafe siguiente. La central socialista se aproximaba así a las posiciones de CCOO y defendía que no era suficiente lograr buenas condiciones para los trabajadores considerados excedentes, sino que también era imprescindible lograr acuerdos que incluyeran proyectos de reindustrialización impulsados desde la empresa pública. La unidad de los dos principales sindicatos en la defensa del empleo industrial dio lugar a un cambio sustancial. Poco a poco, las protestas obreras dejaron de estar aisladas en cada sector para coordinarse en el ámbito regional y por primera vez, UGT llegó a proponer convocatorias generalizadas en toda España.

En esta nueva fase, las movilizaciones más intensas se desarrollaron en Asturias y Galicia. Como ya hemos señalado, el 23 de octubre de 1991, CCOO y UGT organizaron una huelga general en Asturias que paralizó el principado y que terminó con una manifestación con el lema «Todos por Asturias» que reunió a 100.000 personas en Oviedo[54]. Los sindicatos mayoritarios habían optado por plantear el conflicto en términos regionales y esto dificultaba el apoyo de los trabajadores del resto de España, pero al mismo tiempo, al identificar la industria minera, la siderurgia y la construcción naval con el futuro de Asturias, se facilitaba la incorporación a las protestas de sectores de la clase media profesional e incluso de los empresarios asturianos.

En Galicia, la movilización alcanzó sus mayores cotas en Ferrol, la comarca más golpeada por la reconversión, donde los astilleros Bazán y ASTANO habían perdido 14.000 empleos en una década. Tras un año de paros en las empresas afectadas y manifestaciones reclamando un plan industrial (entre ellas una de 40.000 personas en Santiago de Compostela con el lema «Todos por Galicia»), los sindicatos mayoritarios CCOO, UGT, CXTG e INTG convocaron una huelga general en Ferrol el 17 de diciembre de 1991. La protesta paralizó la comarca y logró la retirada de un nuevo ERE en el astillero Bazán, que hubiera supuesto la pérdida de otros 1.700 puestos de trabajo[55].

Sin llegar a los niveles de Asturias y Galicia, en otras zonas de España también se realizaron protestas para reclamar reindustrialización. En Andalucía, unos 70.000 trabajadores participaron en las manifestaciones organizadas en las ocho provincias, arropando así a los trabajadores que secundaron las huelgas convocadas en las empresas que amenazaban con despidos masivos. En Bilbao se manifestaron 100.000 trabajadores convocados por CCOO, UGT y ELA; en Santander salieron a la calle 25.000 personas; en Madrid, otros tantos manifestantes expresaron su rechazo al desmantelamiento industrial y exigieron al Gobierno que rectificara su política económica[56].

En la ciudad de Cartagena (Murcia), las protestas por la destrucción de empleo fueron continuas y desembocaron en una huelga general que paralizó la localidad. El 3 de febrero tuvo lugar una batalla campal entre trabajadores y policías antidisturbios que duró todo el día y que finalizó con medio centenar de heridos, seis coches policiales quemados y el parlamento regional incendiado tras ser alcanzado por un cóctel molotov. A pesar del nivel de violencia empleado por los trabajadores, estos recibieron el respaldo de todos los partidos con representación municipal: PP, PSOE, IU y Partido Cantonal[57]. Un año después, la movilización contundente y mantenida en el tiempo, junto al amplio respaldo social y político forzaron al Gobierno a aprobar un plan de reactivación económica para la comarca.

Después de una década insistiendo en que el desmantelamiento industrial no era materia negociable, y menos aún con los sindicatos, el Gobierno socialista anunció en 1992 la apertura de un diálogo con las centrales sindicales sobre política industrial, aunque limitada a la región asturiana, que era junto a Galicia, el territorio más movilizado.

UGT respondió que el desmantelamiento industrial era un problema en todo el país y reclamó por tanto una negociación general para toda España, mientras que CCOO aceptó que se abrieran mesas de diálogo en las distintas regiones y nacionalidades. Por encima de estas diferencias, CCOO y UGT coincidían en la necesidad de seguir movilizándose hasta forzar al Gobierno del PSOE a modificar su política de reconversión y en el mes de febrero de 1992 organizaron una concentración de 20.000 de delegados sindicales en Madrid y una manifestación en Barcelona que congregó a un número similar de personas, en este caso acompañada por paros de varias horas en las empresas de metal y automoción.

En los discursos de cierre de las movilizaciones, los secretarios generales de CCOO y UGT plantearon que la reconversión solo había servido para cerrar empresas mediante jubilaciones anticipadas, lo cual unido a la «tradicional ausencia de iniciativa privada industrial» amenazaba la continuidad de las principales industrias españolas. Ante esta situación, los sindicatos reclamaban una nueva política basada en una Ley de Industria que planificara el desarrollo industrial desde la empresa pública y garantizara la recolocación de los trabajadores declarados excedentes. Antonio Gutiérrez anunció la convocatoria de huelgas generales en Cantabria y Galicia y Nicolás Redondo defendió la necesidad de «planteamientos generales, globales, basados en el profundo sentido que caracteriza a la clase obrera que es la solidaridad» y llamó a mantener la movilización hasta lograr «mejores condiciones de vida y trabajo para todos los pueblos de España»[58].

La huelga general en Cantabria se convocó el 12 de marzo de 1992 para reclamar la reindustrialización de una región donde se habían destruido 10.700 empleos industriales en la última década y donde algunas grandes empresas amenazaban con el cierre, como Sniace en Torrelavega y Forjas y Aceros en Reinosa. El paro convocado por CCOO y UGT tuvo un alto seguimiento en toda la provincia[59].

Al tiempo que se mantenía la presión en la calle y en las empresas, las centrales sindicales elaboraron propuestas alternativas concretas para el relanzamiento de los diferentes sectores industriales. Frente al discurso del Gobierno del PSOE de que la construcción naval, la siderurgia y la minería eran actividades «maduras» abocadas a la desaparición, el secretario general del Metal de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, respondía que lo que estaba obsoleta era la mala gestión empresarial realizada en estos sectores y reclamaba a la patronal y al Gobierno un esfuerzo innovador. Como ejemplo, señalaba Fernández Toxo que en la empresa Thyssen, el mayor productor de acero europeo, la actividad siderúrgica suponía solo el 34 por 100 de su actividad, mientras que el resto se dedicaba a transformar el acero que ella misma producía en escaleras mecánicas y elevadores. En España, el Gobierno había decidido cerrar Boeticher y Navarro, la empresa pública que podía realizar estas funciones, mientras el país importaba el 70 por 100 de su maquinaria industrial[60].

El secretario del Textil de CCOO, Juan Pedro García, defendía una posición similar. Las empresas de este sector tenían futuro en España, siempre que abandonaran el modelo de competir en bajos salarios con los países

subdesarrollados mediante el trabajo sumergido y optaran por un modelo diferente, basado en la calidad y el diseño, como estaban haciendo las empresas francesas, italianas y alemanas[61].

Tras una larga movilización, los sindicatos consiguieron por fin la ansiada reunión con el Gobierno para abordar la política industrial. Nicolás Redondo y Antonio Gutiérrez reclamaron una política global impulsada por el sector público orientada a la reindustrialización mediante inversiones y renovación tecnológica que acabara con la reconversión basada en EREs, que ya afectaban a 283.059 trabajadores en metal, naval, minería, automóvil, textil, calzado y manufacturas de plástico, lo cual suponía el 10 por 100 de los asalariados en la industria. Felipe González se fotografió con los secretarios generales de CCOO y UGT y les prometió una respuesta por escrito, que llegó a los quince días: el presidente del Gobierno descartaba las propuestas sindicales y se reafirmaba en la política de reconversión seguida hasta la fecha[62].

Desde un sector de CCOO, se planteaba una huelga general en toda España o al menos en las zonas del norte del país más afectadas por la desindustrialización como Galicia, Asturias, Cantabria y País Vasco, donde la mayoría de los trabajadores habían demostrado su disposición a seguir luchando. Las direcciones de CCOO y UGT, tanto las confederales como las del Metal (la principal federación, que además agrupaba a los sectores más movilizados) rechazaron la propuesta y optaron por intentar conseguir acuerdos individuales para cada región.

Siguiendo esta estrategia, CCOO y UGT convocaron una huelga general el 2 de abril en Galicia, que también fue organizada por CXTG, INTG y el Sindicato Labrego Galego. La protesta reclamaba al Gobierno un plan de reindustrialización, apoyo a la agricultura, ganadería y pesca, y más protección social. El seguimiento del paro fue muy elevado (la CXTG lo estimó en un millón de trabajadores) y las manifestaciones del final de la jornada reunieron a 300.000 personas bajo el lema «Todos por Galicia»[63].

Las marchas de los siderúrgicos

En 1992, el Gobierno presentó el Plan Nacional para la Siderurgia que implicaba una destrucción estimada de 6.000 puestos de trabajo en la acería de ENSIDESA en Avilés (Asturias), 3.500 en AHV (Bilbao) y 1.800 más en las factorías de Sidenor de Llodio (Álava) y Hernani (Guipúzcoa). Los tres principales sindicatos del sector –CCOO, UGT y USO– rechazaron el plan gubernamental y convocaron una huelga de 48 horas en toda la siderurgia del país en el mes de junio, para forzar la negociación de un proyecto alternativo que garantizara el futuro de esta industria y de los puestos de trabajo[64].

El amplio seguimiento de la huelga, no fue suficiente para forzar al Gobierno a negociar, y por su parte, las direcciones de CCOO y UGT mantenían su rechazo a convocar movilizaciones generales que unificaran las reivindicaciones de los distintos sectores amenazados por la reconversión.

Una vez más, los siderúrgicos se veían en la necesidad de defender su futuro por su cuenta. En el mes de octubre, CCOO, UGT, USO, ELA y LAB organizaron la «Marcha de Hierro» en la que 750 trabajadores de ENSIDESA y AHV caminaron durante 20 días desde Asturias y el País Vasco hasta llegar a Madrid. Los marchistas fueron recibidos en Madrid por una manifestación de 50.000 personas, que los acompañó hasta la puerta del Ministerio de Industria[65].

La «Marcha de Hierro» tenía un significado profundo. Diez años después del arranque de la reconversión, dos de las centrales mayoritarias –UGT y ELA– se sumaban a los planteamientos que desde el inicio habían defendido CCOO: conseguir buenas condiciones para los trabajadores considerados excedentes no era suficiente; era imprescindible también lograr compensar la destrucción de puestos de trabajo con la creación de empleo en las mismas zonas y asegurar una política industrial en la que el sector público tuviera un papel relevante.

A pesar del éxito de la Marcha, la unidad sindical no duró mucho. En 1993, UGT y USO renunciaron a defender los puestos de trabajo y aceptaron negociar con el Ministerio solo las condiciones de salida de los trabajadores excedentes. Las condiciones eran ciertamente muy ventajosas, pero el precio a pagar era aceptar la eliminación de los puestos de trabajo.

CCOO, ELA y LAB siguieron exigiendo al Gobierno la negociación de una política de reindustrialización impulsada desde la empresa pública. Sin el concurso de UGT, que era el principal sindicato de la mayor compañía siderúrgica (ENSIDESA) el objetivo se presentaba muy complicado[66].

Las direcciones de CCOO y UGT ya habían descartado unificar las movilizaciones de todos los sectores afectados por la reconversión. Ahora renunciaban también a las protestas conjuntas de todos los siderúrgicos. Las movilizaciones serían por lo tanto locales y los trabajadores de cada territorio intentarían salvarse por su cuenta, con el apoyo incluso de UGT, que no tenía problemas en secundar protestas de ámbito local que no ponían en aprietos al Gobierno y que, además, eran bien vistas por una buena parte de su afiliación. El 5 de marzo de 1993 ELA, CCOO, UGT, LAB y USO convocaron una huelga general en las localidades vizcaínas de la margen izquierda del río Nervión.

A pesar del alto seguimiento de la huelga, que paralizó la comarca, el Gobierno tenía fuerza suficiente para resistir a una protesta limitada a un pequeño territorio, porque podía presentarse como el defensor de los intereses generales frente a las exigencias localistas y corporativas de los sindicatos. Y de esta manera, el ejecutivo de Felipe González pudo ejecutar su plan. ENSIDESA cerró el horno de la planta de Avilés, AHV sustituyó el horno de Bilbao por una nueva acería eléctrica más pequeña, situada en Sestao y las dos empresas se fusionaron en una nueva compañía pública, Aceralia.

En 1997, el Gobierno del Partido Popular incluyó a Aceralia, que en ese momento generaba beneficios, en el paquete de privatizaciones. Los siderúrgicos vascos y asturianos organizaron una segunda «Marcha de Hierro» a Madrid, pero no consiguieron impedir la privatización. Era el fin de la siderurgia pública en España. Años después, Aceralia, ya como empresa privada, se uniría a otras en Arcelor y posteriormente se fusionaría con la compañía india Mittal formando ArcelorMittal.

Plantar cara a las multinacionales: la marcha de los trabajadores de Santana

En 1994 continuaron los ya tradicionales despidos masivos en la industria, que fueron respondidos con las ya también tradicionales manifestaciones en Sevilla, Vigo, Santiago de Compostela y Gijón. Ese mismo año, en plena crisis económica, llegó a España una nueva práctica empresarial: la deslocalización. En varias multinacionales, los directivos anunciaron expedientes de regulación

de empleo e incluso cierre de factorías para trasladar la producción a otros países con sueldos aún más bajos en el este de Europa. Se trataba de Suzuki-Santana en Linares (Jaén), Gillete en Sevilla, Nissan en Ávila y SEAT (propiedad de Volkswagen) en Barcelona[67].

El caso de Suzuki-Santana fue el más representativo del nuevo tablero de juego que afectaba a trabajadores, gobiernos y empresas y cuyas reglas se definían cada vez más en el ámbito internacional.

La multinacional japonesa venía amenazando desde 1992 con el cierre de la planta de Linares (Jaén), y para mantener la factoría exigía al Gobierno dinero público y reclamaba también a los sindicatos rebajas salariales y de condiciones laborales. El ejecutivo autonómico del PSOE presidido por Manuel Chaves se mostraba dispuesto a conceder subvenciones a la empresa de automóviles, e instó a las centrales sindicales a aceptar el plan industrial de recortes laborales. Desde CCOO y UGT planteó una alternativa al ejecutivo andaluz: que en lugar de entregar dinero público a una multinacional para que esta despidiera trabajadores, se emplearan esos fondos en comprar la empresa, asumir su gestión y garantizar su futuro. Los principales sindicatos avisaban de que el objetivo de Suzuki-Santana era cerrar la factoría de Linares y que para ello había decidido no desarrollarla tecnológicamente y había fijado precios internos entre las filiales del grupo empresarial japonés para que la fábrica andaluza aparentara pérdidas. Las centrales sindicales convocaron huelgas y manifestaciones y la presión obligó a Suzuki-Santana a aceptar un laudo arbitral realizado por la Junta de Andalucía, que estableció un punto intermedio: la multinacional podría reducir los salarios y recortar las condiciones laborales, pero en menor medida que lo establecido en su plan industrial. La empresa japonesa incumplió el laudo y ante la pasividad del Gobierno, anunció en 1994 una reducción del 70 por 100 de la plantilla en España, lo cual suponía la destrucción de 1.614 puestos de trabajo.

CCOO y UGT convocaron nuevas huelgas y manifestaciones, algunas de las cuales terminaron en choques con la policía, que causó decenas de heridos entre los trabajadores. Uno de ellos, Norberto Prado, perdió un ojo tras ser alcanzado por una bala de goma. Los obreros de Suzuki-Santana mantuvieron la movilización con una marcha desde Linares a Sevilla y a Madrid. Los trabajadores caminaron por las carreteras durante 14 días y en algunas etapas participaron los secretarios generales de CCOO y UGT, Antonio Gutiérrez y Cándido Méndez, así como trabajadores de ENSIDESA y de AHV que años antes habían realizado la «marcha del hierro» a Madrid. En Sevilla y en Madrid,

los marchistas fueron acompañados por una manifestación de varios miles de personas[68].

La movilización mantenida en el tiempo forzó a la Junta de Andalucía a hacerse cargo de la gestión de Suzuki-Santana. La plantilla había conseguido salvar los puestos de trabajo.

En 1995 la reconversión volvió a golpear a la construcción naval, con el mismo enfoque que había destruido 22.000 empleos en la década de los ochenta. El objetivo del gobierno del PSOE no era reestructurar y modernizar el sector, sino cerrar las factorías de Sevilla y Cádiz y reducir la plantilla de los astilleros públicos de 10.000 a 5.200 trabajadores. Los sindicatos se opusieron, defendiendo que el sector tenía futuro, como demostraban los astilleros alemanes, daneses y franceses, que seguían construyendo buques. Para CCOO y UGT, las cifras de trabajadores excedentes que anunciaba el Gobierno eran irreales y consideraban que el verdadero objetivo era sustituir puestos de trabajo fijos en empresas públicas por empleo temporal en subcontratas.

Los trabajadores estaban dispuestos a defender sus puestos de trabajo y los sindicatos también. Comenzaba así un nuevo conflicto en el que estaba en juego el futuro de los astilleros.

Como primera medida de presión, los sindicatos convocaron una huelga en todos los astilleros públicos de Galicia, Asturias, País Vasco, Andalucía, Valencia y Cantabria, a la que se unieron también las plantillas de las empresas auxiliares y de Naval Gijón. Tras las huelgas, el Ministerio de Industria redujo los excedentes de 4.800 a 4.200 y aceptó mantener abierto el astillero de Sevilla.

CCOO y UGT comenzaron entonces a negociar con el Ministerio, limitando las medidas de presión a grandes manifestaciones, sin huelgas largas, argumentando que los astilleros tenían carga de trabajo y que si se incumplían los plazos de entrega sería más difícil encontrar nuevos pedidos. Las centrales mayoritarias proponían también evitar los enfrentamientos con la policía, pues consideraban que las barricadas y los choques con los antidisturbios restaban apoyos entre el resto de trabajadores, aunque las experiencias de Euskalduna, Naval Gijón y Puerto Real indicaban lo contrario.

Tras varios meses de negociación con manifestaciones muy numerosas, que congregaron a 100.000 personas en Cádiz, 25.000 personas en Sevilla y a 4.000

personas en Astillero –una localidad de Santander de 8.000 habitantes–, CCOO y UGT firmaron un acuerdo que suponía la eliminación de 3.900 puestos de trabajo por medio de prejubilaciones y de bajas voluntarias en buenas condiciones. Se acordaban también 350 nuevos contratos, que podrían aumentar hasta 1.550 si las empresas lograban ciertos resultados. El acuerdo incluía la aceptación de la movilidad funcional y geográfica, pues se valoraba que era un mal necesario para que las empresas fueran viables[69].

El Gobierno del PSOE mantuvo hasta el final su política de liquidación del sector público industrial, a pesar de que sus efectos negativos habían llevado incluso a una parte de la patronal y de la derecha a apoyar la revitalización de las empresas públicas para dinamizar a una industria española en retroceso.

En septiembre de 1995, tras cuatro meses de debate con distintas organizaciones sociales y profesionales, el Gobierno presentó un nuevo Libro Blanco sobre la Industria española. El nuevo plan del ejecutivo presidido por Felipe González se ratificaba en la apuesta por la privatización y el desmantelamiento y no incluía ni una sola de las propuestas realizadas por los sindicatos[70].

DESMANTELAMIENTO O MODERNIZACIÓN: BALANCE DE LA RECONVERSIÓN

El programa electoral con el que el PSOE ganó las elecciones de 1982 incluía una política de reconversión orientada a adaptar la industria española a la nueva realidad internacional para asegurar así su futuro. Sin embargo, la reconversión se ejecutó en una dirección diferente, que buscaba facilitar el desmantelamiento de la industria. La excepción más notable a las medidas liquidadoras se produjo en la siderurgia, donde el ejecutivo socialista sí realizó importantes inversiones que modernizaron las instalaciones y permitieron su supervivencia, si bien se trató de una política que privilegió a las empresas privadas y limitó el papel de la siderurgia pública a los productos de menor rentabilidad.

Durante catorce años, los trabajadores de la industria se enfrentaron a los planes gubernamentales y se movilizaron para defender otra reconversión alternativa, que relanzara la producción a partir de la modernización y la reorganización de

las empresas públicas. Esta resistencia fue impulsada desde el principal sindicato de ámbito español, CCOO, por el sindicalismo nacionalista gallego (INTG y CXTG, que al final de este periodo se unificarían en la CIG), por LAB en el País Vasco y otras organizaciones de menor implantación local como la Corriente Sindical de Izquierda en Asturias, los Colectivos Autónomos de Trabajadores en la construcción naval y la CNT en el astillero de Puerto Real. Otros sindicatos como UGT, ELA y USO, optaron por negociar buenas condiciones para los trabajadores declarados excedentes sin exigir proyectos industriales alternativos que garantizaran el futuro de los sectores y las comarcas afectadas.

Como señala Rubén Vega, las diferencias entre CCOO y UGT representaban la distancia entre un sindicato más proclive a pactar con el Gobierno en solitario incluso en contra de la opinión de la mayoría de los afectados y otra central dispuesta a movilizarse si la oferta del Gobierno no era aceptable incluso cuando las posibilidades de lograr mejoras eran remotas. La confrontación de estrategias no modificó sustancialmente el número de trabajadores partidarios de cada opción. La correlación de fuerzas entre UGT y CCOO se mantuvo sin variaciones significativas, «sin trasvase apreciable de cuadros ni de afiliados» entre las organizaciones. Esto se debía a que tanto la posición de CCOO como la de UGT tenían respaldo entre sectores importantes de trabajadores y en los medios sociales en los que estos vivían[71]. A pesar de los duros enfrentamientos entre centrales (que incluyeron agresiones entre huelguistas y esquiroles y asaltos a locales del sindicato socialista), ni CCOO se hundió por enfrentarse a la política de un Gobierno que era votado mayoritariamente por la clase trabajadora, ni UGT entró en crisis por ser el sindicato hermano del partido responsable del desmantelamiento industrial.

¿Qué consiguieron los trabajadores y los sindicatos?

En el ámbito de la reindustrialización, el resultado fue muy escaso. Los proyectos industriales alternativos impulsados desde el Gobierno fueron pocos, entre los que destacaron los planes acordados en Sagunto (Valencia), Cartagena (Murcia) y los valles mineros asturianos. En este último territorio las nuevas empresas no se mantuvieron en el tiempo y, además, como veremos en detalle más adelante, parte de los fondos públicos acabaron en manos de José Ángel Fernández Villa, secretario general de SOMA-UGT y dirigente del PSOE, que los destinó a su enriquecimiento personal. En todos los casos, los planes industriales se consiguieron mediante movilizaciones sostenidas en el tiempo, que combinaron distintas formas de protesta, algunas de ellas muy contundentes,

y que fueron arropadas solidariamente por una parte importante de los trabajadores y ciudadanos de las comarcas más afectadas, protegiendo así a los huelguistas de la represión policial y judicial y de la criminalización mediática. Solo así lograron los trabajadores obligar al Gobierno a llegar a acuerdos de reindustrialización contrarios a su política neoliberal. En Gijón, la movilización mantenida en el tiempo, con sus famosas barricadas de neumáticos ardiendo y enfrentamientos con la policía, impulsada por la colaboración de CCOO y CSI en una misma estrategia de presión y respaldada por una parte importante de los trabajadores de la ciudad, lograron la recolocación de todos los trabajadores excedentes de los astilleros.

En los sectores reconvertidos se destruyeron el 30 por 100 de los puestos de trabajo. Los Fondos de Promoción de Empleo y las Zonas Urgentes de Reindustrialización solo ofrecieron empleos alternativos para el 10 por 100 de los trabajadores declarados excedentes que tenían menos de cincuenta y cinco años, y que por tanto no podían optar a la prejubilación[72].

En cuanto a la mejora de las condiciones de los trabajadores despedidos, la movilización logró resultados notables, que en algunos casos suponían condiciones muy buenas que garantizaban el futuro de las familias afectadas y que las salvaban del riesgo de caer en la pobreza en un contexto de paro creciente y de un Estado del bienestar de prestaciones muy limitadas.

Estas buenas condiciones solo se lograron en algunos casos concretos, porque los principales sindicatos de ámbito español, CCOO y UGT, no dedicaron la misma energía a oponerse al desmantelamiento en todos los sectores industriales por igual. Tampoco la respuesta solidaria del conjunto de la clase trabajadora fue la misma en todos los casos.

En un extremo estaban la minería, la siderurgia, los astilleros y el metal en general. Los empleados en estos sectores contaban con gran poder dentro de los sindicatos, lo que les permitió contar con la implicación de las centrales. Al ser puestos de trabajo ocupados por hombres, los vecinos de las comarcas más afectadas por los cierres de empresas se sumaron a la movilización, entendiendo que la pérdida de los empleos afectaba a las familias y al futuro de toda la población.

En el otro extremo se encontraban sectores como el calzado o el textil que empleaban mayoritariamente a mujeres, con afiliación sindical significativa y

tradición de lucha solo en algunas zonas. Las federaciones del textil y el calzado contaban con poca influencia en los sindicatos y, además, al tratarse de puestos de trabajo de mujeres, las huelgas en estas empresas recibían menos apoyo del resto de trabajadores que los conflictos protagonizados por hombres.

Se repetía así el mismo patrón de comportamiento de clase trabajadora analizado por Nadia Varo en las huelgas durante la dictadura franquista: por norma general, las trabajadoras apoyaban las luchas de los hombres, pero cuando eran ellas las que iban a la huelga, la mayoría de los obreros varones no se solidarizaba y solo lo hacía la minoría más militante[73].

Los principales sindicatos de ámbito español, CCOO y UGT se negaron una y otra vez a unificar las movilizaciones de todos los trabajadores afectados por la reconversión en España para forzar al Gobierno a negociar una política industrial alternativa al desmantelamiento. En el caso de UGT, esta renuncia puede explicarse por la falta de autonomía respecto al partido hermano, el PSOE, y por el hecho de que representaba a los sectores obreros menos dispuestos a movilizarse y más proclives a aceptar el mal menor, que siempre consideraban preferible a embarcarse en un conflicto largo y de final incierto.

En el caso de CCOO, las razones que llevaron a su dirección confederal, encabezada por Marcelino Camacho y Agustín Moreno a tomar la decisión de no unificar las luchas de los distintos sectores industriales abocados al desmantelamiento por el Gobierno, no resultan tan claras. A diferencia de lo ocurrido en la transición, la estrategia de CCOO de limitar la movilización no se debió a la presión del Partido Comunista, pues el defensor de la política de moderación, Santiago Carrillo, había sido expulsado y había formado su propio partido como paso previo a su integración en el PSOE.

La decisión de no emprender movilizaciones generales en toda España fue tomada por la dirección confederal de CCOO, en contra de las propuestas que hicieron algunas de las federaciones de industria y de las uniones territoriales del sindicato, que defendieron la extensión y la unificación de las protestas contra la reconversión en toda España y su mantenimiento en el tiempo.

En la decisión de la dirección confederal de CCOO posiblemente influyó la voluntad de buscar la unidad de acción con UGT y también la apuesta por centrar los recursos del sindicato en el desarrollo organizativo, la extensión en nuevas empresas y sectores por medio de la promoción de elecciones sindicales

y la participación institucional. A corto plazo, era esta una vía que podía suponer un reforzamiento del sindicato y podía compensar también el debilitamiento que sin duda provocaría el desmantelamiento industrial.

Es posible también que en la decisión de CCOO influyera una posición política, de compromiso con la estabilidad del Gobierno y del sistema constitucional, porque la dirección encabezada por Marcelino Camacho y Agustín Moreno no solo renunció a la unificación de las movilizaciones, sino que fue un paso más allá y se unió a la de UGT para enfrentarse a las secciones sindicales de empresa (sobre todo de CCOO y en algún caso también de UGT) que mostraron su determinación de defender los puestos de trabajo con protestas contundentes y mantenidas en el tiempo. En casos como Naval Gijón, Duro Felguera, Confecciones Gijón (IKE) o la minería, las plantillas lucharon contra los despidos y el cierre hasta el límite de sus fuerzas, mientras que las direcciones de CCOO y UGT optaron por buscar acuerdos con los empresarios que proporcionaran buenas indemnizaciones por los despidos a cambio de aceptar el cierre de las empresas.

La renuncia a unificar las movilizaciones de los distintos sectores, el abandono de las trabajadoras de sectores como el textil y el enfrentamiento con los núcleos de trabajadores que más iniciativa, imaginación y voluntad de resistencia demostraban, fueron tres decisiones de CCOO y UGT que contribuyeron de forma decisiva a que los gobiernos socialistas pudieran ejecutar durante catorce años una política de reconversión orientada al desmantelamiento industrial, especialmente de la empresa pública, si bien, en el caso de ENSIDESA, las inversiones aseguraron la viabilidad de la compañía siderúrgica.

La lucha contra la desindustrialización mostró también los logros y las limitaciones del sindicalismo a la hora de generar un sentimiento común de clase. Los sindicatos de cada región optaron por centrarse en el futuro de su territorio, sin una propuesta general, solidaria, que pudiera unificar a los trabajadores de todo el país y llegaron a convocar huelgas y movilizaciones con el lema «Todos por Asturias» o «Todos por Galicia», que contaron con el apoyo más o menos declarado de sectores empresariales e incluso de la derecha.

A pesar del gran apoyo que recibían los siderúrgicos o los mineros en sus marchas reivindicativas en ciudades como Valladolid o Madrid, donde decenas de miles de personas salían a la calle a recibirles y a manifestarse con ellos, las banderas que más identificaban a los trabajadores en lucha eran las ikurriñas y

las asturianas. La falta de símbolos que representaran a la clase trabajadora o al menos un proyecto o unos valores compartidos coincidían con las declaraciones de participantes en las marchas a Madrid, que afirmaban que se movilizaban para defender Asturias o por el futuro de Euskadi. Con este discurso se hacía muy difícil construir una movilización general en toda España sostenida en el tiempo, que era la única que hubiera tenido posibilidades de modificar la política de reconversión industrial socialista, orientada al desmantelamiento por otra reconversión alternativa, basada en la modernización y la reindustrialización.

Por otra parte, la estrategia localista de CCOO y UGT facilitaba que el ejecutivo del PSOE pudiera explicar su proyecto desindustrializador como una defensa de los intereses generales frente a unos sindicatos a los que acusaba de mirar solo por sus clientelas particulares.

Los fondos públicos dedicados a la reconversión fueron muy importantes y alcanzaron los 3 billones de pesetas entre 1979 y 1989. Estos recursos no se emplearon para «beneficiar a trabajadores privilegiados de empresas públicas», como planteaba la derecha, sino que se destinaron fundamentalmente a subvencionar a los empresarios, principalmente de la banca, que ya habían recibido otros 2 billones de pesetas para reflotar su propio sector.

Como señala José María Marín, el 60 por 100 de los fondos de la reconversión se destinaron al saneamiento financiero de las empresas industriales (siendo la principal beneficiaria la banca, como accionista mayoritario de muchas de ellas), el 30 por 100 a inversiones productivas, el 8 por 100 a mejorar las indemnizaciones por extinción de puestos de trabajo y el 2 por 100 a subvencionar los proyectos reindustrializadores[74].

El desmantelamiento industrial provocó un cambio profundo en la clase trabajadora, sobre todo en los territorios de mayor tradición de industria pesada como Vigo en Pontevedra, Ferrol en A Coruña, León, Asturias, Cantabria y Vizcaya. El cierre generalizado de industrias cayó como un mazazo sobre los trabajadores más jóvenes de estas zonas, donde el paro creció de forma significativa. La trayectoria vital de la mayoría de los jóvenes dejó de basarse en trabajar durante toda su vida profesional en la misma gran empresa industrial y estos pasaron a buscar empleo en el sector servicios, en empresas con peores condiciones laborales, con menor tradición sindical y con culturas del trabajo más individualistas. Las otras opciones para las nuevas generaciones de trabajadores eran la economía sumergida, sin derechos y con salarios de

subsistencia y como última alternativa, seguir viviendo de los padres o incluso de los abuelos, aprovechando las prejubilaciones de los despedidos en la reconversión, que habían logrado arrancar buenas condiciones a cambio de la liquidación de sus empresas[75].

La pérdida del empleo no solo suponía el riesgo de caer en la pobreza ante la falta de puestos de trabajo y las escasas prestaciones sociales del Estado del bienestar, sino que también provocaba profundos efectos sicológicos entre los trabajadores varones. La división sexual del trabajo y el patriarcado hacían que la identidad de los hombres de clase trabajadora estuviera muy vinculada al puesto de trabajo y a ser capaces de ganar un suelo para mantener a la familia, mientras que a las mujeres les correspondía el trabajo doméstico y de cuidados realizado de forma gratuita. Como hemos visto anteriormente, la división sexual del trabajo perjudicaba a las mujeres pues al realizar un trabajo no remunerado quedaban en una situación de subordinación económica y además cuando lograban acceder al empleo y se enfrentaban a los despidos, no recibían mucho apoyo de los hombres. Los varones se beneficiaban de un mayor acceso al empleo, pero cuando se quedaban en paro tenían problemas para reconocerse como trabajadores e incluso como hombres.

El discurso de los sindicatos, que identificaba el trabajo con el empleo y que no valoraba el trabajo de cuidados sin remuneración en el hogar, contribuía a aumentar este problema, que provocaba rupturas familiares, depresiones, tratamientos siquiátricos y muertes prematuras, elementos que aparecen una y otra vez en la mayoría de los testimonios de trabajadores afectados por la reconversión[76].

Es posible que una parte de estos problemas se hubieran atenuado si desde las centrales sindicales se hubiera desarrollado la crítica a la división sexual del trabajo y se hubiera defendido una concepción más igualitaria de hombres y mujeres como personas responsables tanto de ganar el sustento como de cuidar en el ámbito, sin sesgos de género. Es posible también que una visión sindical más amplia del trabajo, que no lo redujera al empleo, y una concepción distinta de la clase trabajadora, que no la identificara con los obreros de la industria, sino que la entendiera más como una clase cuidadora formada por hombres y mujeres, hubieran contribuido a mitigar los efectos de la reconversión en las familias obreras.

En cualquier caso, volveremos a reflexionar más adelante sobre la importancia

del trabajo de cuidados y sobre los resultados de la estrategia sindical de centrarse en exigir «empleo para todos». Fueron estas cuestiones clave en la reconversión industrial y en cierta medida, lo siguen siendo hoy.

[1] J. M. Marín Arce, «La fase dura de la reconversión industrial 1983-1986», Historia del Presente 8 (2006).

[2] R. Vega, Historia de UGT, La reconstrucción del sindicalismo en democracia 1976-1994, op. cit., pp. 170 y 171; C. Prieto, «Entrevista a Rubén Vega», en C. Prieto (coord.), IKE Retales de la reconversión, Madrid, La Dinamo, 2004.

[3] «Hacia un programa de reindustrialización», Gaceta Sindical 0 (marzo 1984); «Propuesta para una política de reindustrialización», Gaceta Sindical 28 (1984); Jorge Aragón, «Procesos de reconversión y política industrial», Gaceta Sindical 30 (mayo 1984); «Funciones de la empresa pública», Gaceta Sindical 34 (enero 1985).

[4] «Los fondos de promoción de empleo y la reconversión industrial», Gaceta Sindical 29 (mayo 1984).

[5] «La reconversión industrial provocará 200,000 parados y supondrá inversiones anuales del orden los 150,000 millones», El País, 14 de junio de 1983.

[6] R. Ramón Dangla, «Crisis económica, globalización y FOGASA: la estrategia de la industria del calzado para sobrevivir, El caso de Alicante: 1980-1991», Economía Industrial 385 (212), pp. 137-148

[7] J. M. Marín Arce, op. cit.

[8] E. González de Andrés, «La lucha contra el cierre de Altos Hornos del Mediterráneo de Sagunto (Valencia)», Espacio, tiempo y forma. Serie V. Historia Contemporánea 23 (2011), pp. 201-241.

[9] «Un herido de bala y cinco contusionados en los enfrentamientos entre manifestantes y policía producidos ayer en Sagunto», El País, 28 de diciembre de 1983.

[10] J. M. Marín Arce, op. cit.

[11] E. González de Andrés, op. cit.

[12] Antonio Montalbán, Secretario General de CCOO País Valenciano «Puestos de trabajo para Sagunto», Gaceta Sindical 29 (mayo 1984), «El poso de la reconversión», El País, 24 de marzo de 1992.

[13] E. González de Andrés, op. cit.

[14] R. Vega, Historia de la UGT, La reconstrucción del sindicalismo en democracia, cit., pp. 172 y 173; «Huelga total en Aceriales contra el expediente de empleo», El País, 14 de diciembre de 1983; «Aceriales como pretexto», El País, 18 de febrero de 1984.

[15] Juan Ignacio Marín, Secretario General de la Federación del Metal de CCOO «Sagunto no es Aceriales: las diferencias de un acuerdo», Gaceta Sindical 29 (mayo 1984); «Escasa incidencia en el País Vasco de la huelga convocada por CCOO por el plan de Aceriales», El País, 18 de febrero de 1984.

[16] J. M. Valdaliso, «Crisis y reconversión de la industria de construcción naval en el País Vasco», Ekonomiaz 54 (2003), pp. 53-69.

[17] «El futuro de Galicia unido a la industria naval», Gaceta Sindical 29 (mayo 1984).

[18] M. Mera, A reconversión naval de 1984 na Galiza, Tres folgas xerais, protesta de clase e conciencia de país, A Coruña, FESGA, 2010, pp. 17 y ss.

[19] «Asamblea de delegados y comités de empresa de astilleros», Gaceta Sindical 29 (mayo 1984); «Sector naval: El Gobierno del PSOE quiere imponer su modelo de reconversión», Gaceta Sindical 33 (diciembre 1984).

[20] «Apoyo a los compañeros de Astano», Unión 54 (junio 1984); «Mayoría absoluta en astilleros de Cádiz», Unión 54 (junio 1984); «Atentado salvaje contra UGT», Unión 64 (febrero 1985).

[21] Xan Carballo, «10 de marzo, día da clase obreira galega» Eixo 6 (marzo 1985); M. Mera, A reconversión naval de 1984 na Galiza, Tres folgas xerais, protesta de clase e conciencia de país, cit., pp. 29 y ss y 37 y ss.

[22] «Una reconversión sin despidos», Unión 63 (enero 1985).

[23] M. Mera, A reconversión naval de 1984 na Galiza, Tres folgas xerais, protesta de clase e conciencia de país, cit., pp. 29 y ss. y p. 44,

[24] «El Gobierno, cómplice», editorial de El País, 25 de noviembre de 1984.

[25] R. Vega, La Corriente Sindical de Izquierda, Un sindicalismo de movilización, cit., pp. 177-178; «Gijón, paralizado en protesta por el joven muerto en una manifestación contra la reconversión naval», El País, 25 de octubre de 1984.

[26] «Fracaso del proceso de reconversión del sector naval», Gaceta Sindical 52 (junio 1987); «Propuestas de política industrial y empleo alternativo», Gaceta Sindical 59 (febrero 1988).

[27] D. Florido, B. Roca, J. L. Molina, «Tightening the Screws: Autonomy, Collective Action, and Violence in Puerto Real During the Second Shipbuilding Restructuring», Anthropological Quarterly 86/3 (2013), pp. 891-922.

[28] «Lucha y triunfo de los trabajadores de Potasas de Navarra», Gaceta Sindical 29 (mayo 1984); «Paro generalizado en la comarca de Pamplona contra el cierre de Potasas de Navarra», El País, 30 de diciembre de 1983.

[29] Para todo este epígrafe: Varios Autores, Reinosa contra el miedo, Madrid, Revolución, 1989; «Gobierno y Guardia Civil piden responsabilidades por los incidentes registrados en Reinosa», El País, 14 de marzo de 1987; «Los sindicatos reclaman responsabilidades por la muerte del trabajdor de Forjas y Aceros de Reinosa», El País, 8 de mayo de 1987; «Paro en todo el país, y dimisión del Ministro de Interior», Gaceta Sindical 50 (abril 1987); «La antigua Farga Casanova eliminará 125 empleos», El País, 15 de abril de 1994; «Aquella primavera de 1987», Enfocant, 10 de abril de 2012. «Me tuve que marchar, pero ha sido lo más apasionante que me ha pasado en la vida», Enfocant 10 de abril de 2012; «Reinosa, la evolución de un conflicto con la reconversión industrial de fondo», Eldiario,es, 11 de marzo de 2017; «Crónica de una lucha por el empleo: Reinosa 1987», Eldiario,es 11 de marzo de 2017.

[30] Para los párrafos anteriores: «El plan de reconversión textil» y «Alternativas de la Federación Textil de CCOO», Gaceta Sindical 28 (1984); «Los trabajadores del textil y calzado, contra su discriminación» Gaceta Sindical

51 (mayo 1987); Sandra Obiol y Amparo Pardo, De la fábrica al consumidor: historias de vida y comportamientos de consumo, El sector de la confección en el País Valencià, Valencia, Setem, 2011.

[31] «Huelga en el textil», Gaceta Sindical 71 (marzo 1989): «Huelga en el textil», Gaceta Sindical 72 (abril 1989); «Los trabajadores del textil y calzado, contra su discriminación», Gaceta Sindical 51 (mayo 1987); «Concentraciones de trabajadores del textil ante el ministerio de Industria», Gaceta Sindical 92 (enero 1992).

[32] P. Díaz Sánchez, «El trabajo en la confección-textil: un oficio de mujeres», Espacio, Tiempo y Forma, Serie V, Historia Contemporánea 19 (2007), pp. 371-392.

[33] «La fábrica que nadie olvida», El faro de Vigo, 30 de diciembre de 2008; «Encierro de 500 trabajadores de Telanosa», El País, 27 de abril de 1982.

[34] «Redondela» Eixo 12 (julio 1986); «Paralizados tres ayuntamientos en solidaridad con Telanosa», El País, 21 de junio de 1986; «Telanosa: un longo conflito» y «Telanosa: seica hai solución», Eixo 14 (septiembre-octubre 1987).

[35] «Descor-Vigo, unha solución cooperativa», Adiante 39 (julio 1991); «León ha perdido dos de cada tres cooperativas textiles», El diario de León, 16 de noviembre de 2008; «Paredes de Nava mantiene tres cooperativas textiles», El norte de Castilla, 24 de octubre de 2016.

[36] Pere Jódar, Rocío Mendoza, Gonzalo Sanz, «Introducción a la confección informal», El Proyecto 13 (septiembre 1990).

[37] «A secretaría da muller solidarizase con CEDIFAR», Eixo 12 (septiembre-octubre 1986).

[38] Para el conflicto de IKE seguiremos el texto de C. Prieto, «Las descamisadas de la reconversión», en C. Prieto (coord.), IKE Retales de la reconversión, Madrid, La Dinamo, 2004.

[39] «Represión y cárcel para los jornaleros», Gaceta Sindical 44 (octubre 1986); J. L. Fernández-Cavada y S. Ortuño, «Efectos del PER sobre la oferta de trabajo rural», en Hacia Un Nuevo Sistema Rural, Serie Estudios 99, Madrid, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 1995.

[40] «Reforma agraria integral», Gaceta Sindical 27 (1983); «La marcha de los andaluces», Gaceta Sindical 27 (1983); «24 heridos al disolver la Guardia Civil una concentración de jornaleros en Puerto Serrano», El País, 28 de diciembre de 1983; «Huelga general en Puerto Serrano en protesta por la actuación de la Guardia Civil que ocasionó más de 30 heridos», El País, 29 de diciembre de 1983.

[41] «Nuevo plan de atención al empleo rural», Gaceta Sindical 0 (1984); «Rebajar la jornada y ampliar la cobertura del subsidio», Gaceta Sindical 0 (1984).

[42] José Fuentes, Secretario General de la Federación del Campo, «La dura reconversión del campo», Gaceta Sindical 33 (diciembre 1984); «Los derechos socioeconómicos en España», Gaceta Sindical 50 (abril 1987).

[43] «Procesos contra jornaleros y sindicalistas», Gaceta Sindical 53 (julio 1987).

[44] «Un problema social pendiente», Gaceta Sindical 59 (febrero 1988).

[45] «La larga lucha de los jornaleros del campo», Gaceta Sindical 48 (febrero 1987); «Todos los jornaleros cobrarán el subsidio agrario», Unión 88 (febrero 1987).

[46] «CCOO y UGT del campo exigen al Gobierno el cumplimiento de los acuerdos de 1990», Gaceta Sindical 91 (enero 1991); «Con los consejos comarcales, los sindicatos podrán controlar la inversión destinada al empleo rural», Gaceta Sindical 92 (febrero 1991); B. Roca, «Izquierda radical, sindicalismo y acción colectiva en Andalucía (1976-2012)», Cuaderno de Relaciones Laborales 32/2 (2014), pp. 439-468.

[47] «Amplio seguimiento de la huelga general convocada por CCOO en Asturias», El País, 25 de marzo de 1987.

[48] «Paro general en la minería», Gaceta Sindical 82 (marzo 1990); «Huelga general en la minería del carbón», Gaceta Sindical 90 (diciembre 1990); «Paro total en la minería del carbón», Gaceta Sindical 91 (enero 1991); «Plataforma unitaria contra los planes de reconversión del Gobierno» Gaceta Sindical 92 (febrero 1991).

[49] R. Vega, Crisis industrial y conflicto social: Gijón 1975-1995, Gijón, Trea, 1996, p. 321.

[50] «Protestas y concentración de mineros», Gaceta Sindical 94 (abril 1991); «Huelga general en la provincia de León», Gaceta Sindical 95 (mayo 1991).

[51] Antonio González Hevia, «Un antes y un después en la minería», [https://elblogdeacebedo.blogspot.com.es].

[52] «La marcha sobre Madrid de los mineros de Laciana», Gaceta Sindical 103 (marzo 1992); «Manifestación de mineros de León ante el ministerio de Industria», Gaceta Sindical 121 (diciembre 1993).

[53] «Acuerdo sobre el plan de Hunosa», Gaceta Sindical 127 (junio 1994).

[54] «La estrategia de negociación ante la crisis regional», Gaceta Sindical 99 (octubre 1991); «Paró toda Asturias», Gaceta Sindical especial noviembre 1991; «Asturias se levanta contra la reconversión», El País, 24 de octubre de 1991.

[55] «Todos por Galicia», Adiante 42 (noviembre 1991); «Folga xeral galega» Adiante 45 (marzo 1992); «Bazan: algo más que un expediente», Adiante 44 (febrero 1992).

[56] «Huelgas y movilizaciones en numerosas zonas del país», Gaceta Sindical 101 (enero 1992).

[57] «50 heridos al enfrentarse la policía y los trabajadores de empresas en crisis de Cartagena» y «Decenas de heridos en choques entre trabajadores y policías en Cartagena» El País, 4 de febrero de 1992; «El día que ardió el Parlamento murciano», La Opinión de Murcia, 3 de febrero de 2017.

[58] Nicolás Redondo: «Urgen soluciones porque la situación de deterioro puede ser irremediable»; y Antonio Gutiérrez: «Es necesario abrir vías de negociación y que el Gobierno escuche las propuestas sindicales», Gaceta Sindical 101 (enero 1992); «Delegados sindicales de todo el país exigen soluciones y puestos de trabajo en la industria», «Manifiesto conjunto de CCOO y UGT», Gaceta Sindical 102 (febrero 1992); Antonio Gutiérrez, «No queremos planes sin compromisos de inversión y de negociación», Gaceta Sindical 102 (febrero 1992); «Por una Cataluña industrialmente activa», Gaceta Sindical 103 (marzo 1992).

[59] «Toda Cantabria participó en la huelga general», Gaceta Sindical 103 (marzo 1992).

[60] Ignacio Fernández Toxo, «Hay que evitar que desaparezcan 50,000 empleos», Gaceta Sindical 102 (febrero 1992).

[61] «Posibilidades del sector textil-confección: propuestas de CCOO», Gaceta Sindical 103 (marzo 1992).

[62] «Reunión de los secretarios generales con el presidente del Gobierno» y «El triunfalismo de una política industrial», Gaceta Sindical 103 (marzo 1992).

[63] «Editorial» y «Dous de abril, folga xeral» Adiante 44 (febrero 1992); «Unha necesidade ante a discriminación e a pasividade», Eixo 34 (febrero 1992); «Los sindicatos convocan huelga general en Galicia y Avilés», Gaceta Sindical 103 (marzo 1992).

[64] «CCOO exige debatir con el Gobierno la situación de la siderurgia» y «Paro total en la siderurgia integral», Gaceta Sindical 102 (febrero 1992). «Paro de 48 horas en el sector siderúrgico», Gaceta Sindical 106 (junio 1992).

[65] «Trabajadores de la siderurgia inician la marcha de hierro sobre Madrid», El País, 10 de octubre de 1992.

[66] «Madrid con los siderúrgicos», Gaceta Sindical 109 (octubre 1992); «CCOO, ELA-STV y LAB no aceptan negociar cobertura si no hay reindustrialización», Gaceta Sindical 112 (enero 1993).

[67] «Ineficacia del Gobierno ante la grave crisis industrial», Gaceta Sindical 125 (abril 1994).

[68] «La crisis de Santana, problema de toda Andalucía», Gaceta Sindical 124 (marzo 1994); «La marcha de los trabajadores de Santana», Gaceta Sindical 126 (mayo 1994).

[69] «Huelgas y movilizaciones en el sector naval», Gaceta Sindical 138 (julio 1995); «Negociación y movilizaciones de los trabajadores de astilleros», Gaceta Sindical 139 (septiembre 1995) y «Los sindicatos imponen sus criterios para la continuidad del sector naval», Gaceta Sindical 140 (octubre 1995).

[70] «El libro blanco de industria no tiene en cuenta las propuestas sindicales», Gaceta Sindical 140 (octubre 1995); «El libro Blanco de Industria propone desinvertir en la empresa pública», El País, 23 de septiembre de 1995.

[71] R. Vega, Historia de la UGT, La reconstrucción del sindicalismo en democracia, cit., p. 178.

[72] Jorge Aragón, «Procesos de reconversión y política industrial», Gaceta Sindical 30 (mayo 1984); «La reindustrialización, una realidad», Unión 84 (julio-agosto 1986); M. Navarro, Política de reconversión: balance crítico, Madrid, Eudema, 1989, pp. 161-180 y p. 267.

[73] N. Varo, «Mujeres en huelga, Barcelona metropolitana durante el franquismo», en J. Babiano (ed.), Del hogar a la huelga, Trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo, Madrid, Fundación 1.o de Mayo/Los Libros de la catarata, 2007, pp. 139-189.

[74] J. M. Marín Arce, op. cit.

[75] C. Prieto, «Entrevista a Rubén Vega», cit.

[76] L. Zuazo, «Nosotras, mujeres de Euskalduna», Dirigida por Larraitz Zuazo, guión de Larraitz Zuazo y Araitz Rodríguez, 2016; «Astilleros y Construcciones, historia de una frustración», El País, 31 de mayo de 1984.

9. Diálogo social, huelgas generales y desorientación sindical

EL DIÁLOGO SOCIAL: MITO Y REALIDAD

Para algunos sindicatos radicales, como la CNT y la Coordinadora Obrera Sindical, el diálogo social supone la renuncia a la movilización por parte de las centrales sindicales y su aceptación de las posiciones el Gobierno y de la patronal. Desde esta perspectiva, el diálogo social (también denominado «concertación social») no es el equivalente a la negociación colectiva en el ámbito general, sino la rendición sindical ante el ejecutivo y los empresarios[1].

Desde el extremo opuesto, algunos autores consideran la organización de huelgas y manifestaciones como una estrategia opuesta a la negociación y a la consecución de acuerdos. Es decir, los sindicatos pueden optar por la movilización (confrontación) o por la concertación (negociación de acuerdos), pero no por combinar movilización y negociación[2].

Desde nuestro punto de vista, el diálogo social es la negociación de cuestiones socio laborales de carácter general entre sindicatos y empresarios, en la que puede o no participar el Gobierno, y en la que pueden incluso abordarse aspectos de la política económica. Es, por tanto, una vertiente natural de la acción sindical, que debe ser valorada por sus resultados concretos de mejora de las condiciones de trabajo y de vida, así como en sus efectos de reforzamiento del sentimiento de todas las personas trabajadoras de pertenecer a un mismo colectivo con intereses y aspiraciones comunes, la clase trabajadora.

Este punto de vista sobre el diálogo social era el más extendido según las encuestas realizadas en los años ochenta, que mostraban que la principal labor que los trabajadores esperaban de los sindicatos era precisamente la negociación de acuerdos generales con empresarios y gobiernos[3].

Desde esta posición de partida analizaremos a continuación la evolución del

diálogo social entre sindicatos, empresarios y gobiernos desde 1982 hasta 1996. ¿Cuáles fueron sus resultados concretos en las condiciones laborales? ¿Cuáles fueron sus efectos en el fortalecimiento de la conciencia de los trabajadores de pertenecer a una misma clase social, por encima de los intereses particulares de cada colectivo?

RECORTES SOCIALES, AUMENTO DEL PARO Y FLEXIBILIDAD. ¿ERA ESTO LA MODERNIZACIÓN?

Con la victoria socialista en las elecciones de 1982, el diálogo social en España entraba en una nueva fase. Por primera vez, el Gobierno contaba con la colaboración de unos de los dos grandes sindicatos de ámbito español. La central sindical liderada por Nicolás Redondo, que compartía dirigentes y proyecto político con el PSOE, anunciaba su disposición a moderar sus demandas para apoyar al ejecutivo, pero también a movilizarse para vencer las resistencias a los cambios planteados y para exigir el cumplimiento del programa, en el que la UGT había participado[4].

Desde CCOO se recibió al recién elegido Gobierno socialista ofreciéndole apoyo para «la modernización y la democratización de España»[5], unos conceptos muy generales que para esta central se concretaban en lograr el pleno empleo, y mientras tanto, asegurar la plena protección de las 2.639.800 personas paradas, de las cuales solo el 25 por 100 contaba con seguro de desempleo.

Los primeros pasos correspondieron a UGT, que tomó la iniciativa abriendo un diálogo con el Gobierno y la patronal, sin consensuar previamente las reivindicaciones con el otro gran sindicato. La central socialista aplicaba una estrategia basada en aceptar sacrificios de la parte de la clase trabajadora más organizada y protegida por mejores convenios (reducción salarial) a cambio de mejoras para todas las personas asalariadas, pero que beneficiaban especialmente a los colectivos más desfavorecidos como parados y jubilados. El objetivo era reducir las diferencias entre los distintos sectores de la clase trabajadora y reforzar la solidaridad entre ellos.

La línea sindical de UGT, concertada con el PSOE, dio sus primeros frutos en

1983. En el mes de febrero, UGT, CCOO, CEOE y CEPYME firmaban el Acuerdo Interconfederal (AI), que establecía que los salarios fijados en convenio descenderían un punto respecto al Índice de Precios de Consumo (IPC), subiendo nominalmente un 11,5 por 100 frente a un IPC del 12,5 por 100. A cambio, poco después, el Gobierno socialista aprobaba varias leyes que suponían mejoras generales en las condiciones laborales y de vida para los trabajadores: establecimiento de la jornada de 40 horas semanales y 30 días de vacaciones anuales (RD 2001/1983 del 28 de julio), ampliación de la cobertura del seguro de desempleo, mejora de las pensiones y aumento de los presupuestos de enseñanza para aproximarse a la gratuidad[6].

CCOO consideraba positivas estas medidas, pero reclamaba más mejoras, principalmente una mayor ampliación de la cobertura del seguro de desempleo y un nuevo estatuto para el servicio doméstico que acabara con la discriminación del millón de trabajadoras del sector con el resto de asalariados. La central liderada por Marcelino Camacho recordaba que se trataba de medidas recogidas en el programa electoral con el que el PSOE había ganado las elecciones[7].

Para UGT y CCOO, el principal problema de los trabajadores era el paro, porque suponía en muchos casos la puerta hacia la pobreza y la exclusión social, porque dividía a la clase trabajadora rompiendo la solidaridad interna y porque el miedo que generaba era aprovechado por los empresarios para modificar a su favor las condiciones laborales.

La medida más efectiva para reducir el desempleo pasaba para CCOO por la eliminación del despido libre (estableciendo el derecho del trabajador a optar por la readmisión en caso de despido improcedente) y sobre todo por la inversión pública en la creación de puestos de trabajo en los servicios sociales del Estado del bienestar, con especial atención a las zonas de España con menos coberturas sociales y más paro[8].

Sin embargo, la estrategia del Gobierno socialista para reducir el desempleo tenía una orientación más neoliberal y planteaba que ante la escasez de puestos de trabajo, la mejor opción era sustituir la mayor parte de los contratos indefinidos por contratos temporales de manera que los trabajadores rotaran por los mismos empleos, alternando periodos de empleo con otros de paro.

Para CCOO, esta política resultaba inaceptable porque consideraba factible avanzar hacia el pleno empleo, y mientras tanto, con carácter inmediato,

establecer un seguro de desempleo universal. Además, esta central sindical entendía que la extensión de los contratos temporales convertía los derechos laborales en papel mojado: ante la posibilidad de que el empresario no renovara el contrato, el trabajador quedaba en una posición muy débil para reclamar el cumplimiento de las condiciones acordadas o incluso de la legislación general.

Enfrentarse a la política del Gobierno de Felipe González no resultaba sencillo, porque el ejecutivo y el PSOE utilizaban un discurso que planteaba que tener un mal empleo era mejor que no tener ninguno, y que los contratos temporales eran parte de la modernización, de unas nuevas relaciones laborales «flexibles», más avanzadas que la «rigidez» heredada del franquismo. La supuesta estabilidad en el empleo durante la dictadura era un mito que tenía poco que ver con la realidad, pues durante el régimen fascista los despidos individuales sin causa eran moneda corriente, la economía sumergida estaba extendida, la protección del trabajador era muy limitada y abundaban los contratos temporales no solo en las pequeñas empresas sino también en las grandes compañías[9].

A pesar de esto, la idea de que la estabilidad laboral era algo propio del franquismo se convirtió en un mito popular y el Gobierno socialista consiguió extender en la sociedad su visión de la flexibilidad entendida como desregulación.

Desde CCOO se planteaba que los contratos debían ser indefinidos por regla general y que solo se debían permitir contratos temporales cuando existiera una de estas cuatro causas: sustitución temporal del trabajador, incremento excepcional en la actividad, actividad estacional o naturaleza especial del trabajo[10].

En un plano más general, los sindicatos comenzaron a elaborar un discurso alternativo basado en la crítica a la precariedad, entendida como una situación de vulnerabilidad en la que el trabajador tenía poco poder, y el empresario imponía su voluntad, incluso al margen de la legislación. La precariedad comenzaba así a ser denunciada como una situación de desprotección e inestabilidad provocada no solo por la contratación temporal, sino también por los bajos salarios que no cubrían las necesidades mínimas o por la falta de protección social[11]. La precariedad afectaba por tanto no solo a los trabajadores con contratos temporal, sino también a quienes percibían salarios cercanos al umbral de la pobreza, a las personas contratadas a tiempo parcial, a los empleados en la economía sumergida, a los falsos autónomos y a los autónomos dependientes de una sola

empresa.

La precariedad, entendida como vulnerabilidad y desprotección, que había sido la norma en el empleo femenino, amenazaba con extenderse también al empleo masculino. Frente a ella, las centrales trataban de armar un discurso alternativo, pero el ejecutivo socialista avanzaba más rápido. En el verano de 1984, el Gobierno de Felipe González reformó el artículo 15 de Estatuto de los Trabajadores y aprobó tres reales decretos que cambiaban las reglas de los contratos temporales, los de tiempo parcial y los de prácticas, con unos efectos profundos que analizaremos en detalle en los siguientes epígrafes.

El segundo gran pacto de la etapa socialista se firmó el 9 de octubre de 1984. El Acuerdo Económico y Social (AES), fue suscrito por UGT, CEOE, CEPYME y el Gobierno y recogía varios compromisos por parte del ejecutivo: extender el seguro de desempleo al 48 por 100 de las personas paradas, fijar inversiones y fondos de solidaridad destinados al empleo y a la formación profesional y crear 25.000 puestos de trabajo en el sector público. A cambio, los trabajadores verían reducidos sus salarios reales una vez más, con una bajada media del 1,15 por 100 en 1985 y del 0,7 por 100 en 1986. El acuerdo establecía también la entrada de los sindicatos mayoritarios en los consejos de administración de las empresas públicas y la aceptación de los contratos temporales de la reforma de 1984, calificados por los firmantes como «innovaciones positivas para el empleo»[12].

CCOO rechazó la firma de este acuerdo por considerar que los 25.000 nuevos empleos públicos eran insuficientes (tan solo las vacantes ascendían a 54.755) y sobre todo porque el AES incluía medidas consideradas como inaceptables. Se trataba del recorte de 70.000 millones de pesetas en la sanidad pública (dentro de una reducción global de gasto público de 300.000 millones de pesetas), rebajas en el impuesto de sociedades y en las cotizaciones de los empresarios a la seguridad social y, sobre todo, el despido libre colectivo en empresas de menos de 25 trabajadores, lo cual afectaba a 2,7 millones de empleados (el 37 por 100 de los asalariados). La propuesta alternativa de CCOO tenía como ejes el incremento de la inversión y el empleo público, la reducción de la jornada de trabajo en cómputo semanal, la democratización de la empresa pública, la reforma agraria integral, una reforma fiscal progresiva, la lucha contra el fraude fiscal y la extensión de la protección al desempleo al 50 por 100 de las personas paradas[13].

La firma del AES por uno solo de los dos grandes sindicatos de ámbito español

reflejaba la división de los trabajadores a la hora de valorar el pacto. El 40 por 100 lo consideraba positivo (porcentaje que subía hasta el 74 por 100 entre los votantes de UGT) y el 33 por 100 lo valoraba como negativo (porcentaje que ascendía al 64 por 100 entre los votantes de CCOO)[14].

UGT se reafirmaba en su apoyo al ejecutivo de Felipe González y señalaba que el rechazo de CCOO a las medidas gubernamentales se debía al seguidismo que este sindicato practicaba respecto a la línea política del PCE. Al tiempo que respaldaba al Gobierno, la central socialista reclamaba medidas más audaces para reducir la pobreza, que afectaba a 8 millones de personas trabajadoras, la mitad de ellas en pobreza extrema[15].

Todo tiene un límite: el recorte en la seguridad social y la huelga general de 1985

El sistema de seguridad social de la dictadura franquista (heredado de la II República) tenía una cobertura muy limitada y una financiación regresiva, en tanto que era sostenida esencialmente por las personas con rentas más bajas. Se trataba de un sistema más próximo a la asistencia social de países subdesarrollados que a un Estado del bienestar.

El cambio sustancial se produjo en la nueva etapa democrática iniciada en 1977. Los acuerdos de la Moncloa, impulsados por el Gobierno de Adolfo Suárez, y respaldados por CCOO, UGT, PSOE y PCE, lograron que en cinco años la pensión media subiera del 55 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional al 70 por 100 y que la aportación del Estado a la financiación de la Seguridad Social pasara del 3,6 por 100 al 15 por 100.

Estas mejoras sustanciales supusieron el arranque del Estado del bienestar en España. Se trataba de un sistema limitado, que a la llegada del PSOE al Gobierno en 1982 se encontraba muy por debajo de los países de la Comunidad Económica Europea, incluso de los más atrasados como Irlanda. Durante 1983 y 1984, el ejecutivo de Felipe González realizó mejoras en la Seguridad Social, como la extensión de la cobertura de la asistencia sanitaria, que pasó de cubrir a 32,5 millones de personas a 36,7 millones. Tras estas mejoras, en 1985 se

anunciaron los primeros recortes, que afectarían precisamente a uno de los sectores la clase trabajadora más amenazado por la pobreza: los pensionistas.

Ese mismo año, en 1985, los empresarios, junto a partidos, medios de comunicación y economistas de derechas, vaticinaban la quiebra de la Seguridad Social, debido a la diferencia creciente entre los gastos y los ingresos. Durante los siguientes treinta años, estos mismos sectores seguirían anunciando el colapso inminente del sistema público de protección social, intentando sin éxito convencer a la sociedad de la necesidad de su privatización.

CCOO manifestó su rechazo a los recortes en la Seguridad Social y planteó un programa de reforma alternativo, orientado a garantizar una financiación suficiente por medio del sistema fiscal (y no solo por aportaciones de trabajadores y empresarios) y que cumpliera lo establecido por la Constitución Española de 1978: prestaciones suficientes de la Seguridad Social (art. 41), protección de la salud por los poderes públicos (art. 43) y derechos de los disminuidos síquicos y físicos (art. 50)[16].

El enfrentamiento estaba servido. Para el PSOE, los recortes en la Seguridad Social eran parte de la modernización necesaria para «poner el país a funcionar». Para CCOO se trataba de una política neoliberal que había que parar mediante la movilización de los trabajadores.

La primera convocatoria se realizó el 21 de febrero de 1985 y consistió en una jornada de lucha en toda España organizada por CCOO contra los recortes en la Seguridad Social, el despido libre y el desmantelamiento industrial. La protesta tuvo distintos formatos según cada sector y territorio y fue especialmente intensa en Ferrol (A Coruña), una comarca muy afectada por la destrucción de empleo industrial que se paralizó en una huelga general. En los sectores de metal y la construcción naval también hubo paros y por la tarde se realizaron manifestaciones en 80 ciudades por todo el país[17].

El otro gran sindicato de ámbito español, UGT, había firmado el AES con el Gobierno y la patronal, aceptando sus argumentos de que al aumentar los beneficios empresariales se incrementaría la inversión privada y esta generaría puestos de trabajo. Sin embargo, la central socialista empezaba a comprobar que los excedentes de las empresas, que crecían por encima del 20 por 100, no se dedicaban a la creación de nuevos puestos de trabajo y comenzaba a constatar también que la política económica del PSOE no reducía los altos niveles de

desempleo.

Felipe González intentó por todos los medios que UGT aceptara la reforma de las pensiones y cuando no lo consiguió, trató al menos de que no protestara contra ella. A pesar del esfuerzo del líder del PSOE –que contaba con un gran predicamento entre los cuadros y los afiliados del sindicato hermano–, el 4 de junio de 1985 UGT convocó manifestaciones en toda España contra el recorte de las pensiones, a las que se sumó CCOO[18]

Por primera vez en su historia, UGT organizaba movilizaciones de carácter general contra una política del PSOE, que reaccionó prohibiendo a sus militantes acudir a las protestas. Las manifestaciones tuvieron una alta participación, destacando las de Madrid, con 200.000 personas, Barcelona, Valencia, Zaragoza, Sevilla y Canarias. A pesar de la prohibición, muchos miembros del PSOE acudieron a las convocatorias, incluidos algunos dirigentes del partido. En Vigo y Bilbao, dos de las zonas más afectadas por la reconversión, los ásperos enfrentamientos entre UGT y CCOO a cuenta de la reconversión (que hemos analizado en el epígrafe anterior) llevaron a UGT a convocar en solitario y a que la asistencia fuera reducida[19].

El éxito de las movilizaciones reafirmó a CCOO en su convocatoria de huelga general contra el recorte de las pensiones prevista para el 20 de junio de 1985. Al paro se sumaron USO y CNT-CV (cuyos secretarios generales, Manuel Zaguirre y Pepe March participaron en las ruedas de prensa junto a Marcelino Camacho) y ELA y LAB en el país vasconavarro. La protesta fue respaldada también por el Sindicato Unificado de Policía, la Plataforma Unitaria de la Policía, la Federación de Asociaciones de Vecinos y los Comités Anti OTAN[20].

A medida que se acercaba el día de la huelga, aumentaba la incertidumbre sobre su éxito. Se trataba del primer paro general contra medidas tomadas por un Gobierno socialista con amplio apoyo entre los trabajadores, y era además una convocatoria rechazada por UGT. El mismo 20 de junio, el Gobierno se apresuró a declarar que la huelga había fracasado al no haber logrado paralizar el país. Sin embargo, el seguimiento había sido alto. En el País Vasco la huelga fue generalizada en todos los sectores y en el resto de España fue general en la industria y de menor alcance en el transporte y el comercio, salvo en las localidades obreras de la periferia de Madrid y Barcelona, donde el paro fue

también general. Los trabajadores que se sumaron a la huelga fueron 4.351.167 y las personas que acudieron a las manifestaciones que cerraron la jornada de protesta fueron 474.600. La policía reprimió a los piquetes a lo largo de toda la jornada y realizó más de un centenar de detenciones[21].

La central dirigida por Marcelino Camacho y el resto de sindicatos convocantes demostraban su capacidad de movilización y de oposición a la política del Gobierno y este respondía instando a la fiscalía a abrir más de 600 procesos penales contra trabajadores acusados de formar parte de piquetes. La escalada represiva desembocó en penas de prisión contra varios sindicalistas, que afectaron también a dirigentes provinciales y sectoriales de CCOO[22].

La huelga del 20 de junio de 1985 organizada por CCOO y apoyada por USO, CNT-CV, ELA y LAB fue la mayor movilización obrera desde el final de la transición. La huelga general y las manifestaciones del 4 de junio convocadas por UGT y CCOO, forzaron al Gobierno a reunirse con el sindicato socialista y a aceptar suavizar los recortes de una ley que UGT seguía considerando negativa para los trabajadores[23].

La batalla ideológica por la flexibilidad

Como ya hemos señalado anteriormente, UGT había apoyado una política de acuerdos con el Gobierno y la patronal, en la que aceptaban rebajas en los salarios reales, extensión de los contratos temporales, mayor poder para los empresarios para despedir y para imponer horarios y funciones, reducción del impuesto de sociedades de hasta el 100 por 100 y más subvenciones directas a los dueños de las empresas. Todo ello se asumía a cambio de que los empresarios dedicaran parte de sus beneficios a la creación de puestos de trabajo. A finales de 1985, las dudas se extendían en las filas de UGT. Los empresarios no dedicaban sus beneficios a inversiones generadoras de empleo y Nicolás Redondo manifestaba que la mayoría de los dueños y gestores de las empresas no eran verdaderos empresarios, con iniciativa y capacidad de organización, porque solo eran capaces de sobrevivir con ayudas del Estado[24].

Por su parte, los empresarios seguían insistiendo en que el aumento del paro no

se debía a su incapacidad para generar puestos de trabajo (una constante histórica incluso en la etapa de mayor crecimiento económico, en los años sesenta), sino en la «rigidez» del mercado laboral. Según este discurso, que los empresarios han mantenido hasta el día de hoy, la solución pasaba por la flexibilidad, entendida esta como reducción del precio del despido (que idealmente debería ser gratuito) y como mayor poder patronal para imponer condiciones de trabajo, esencialmente funciones, organización de las tareas y movilidad geográfica.

Desde CCOO se recordaba que flexibilizar los contratos no contribuía a reducir el paro y que en España despedir era no solo fácil (el empresario podía despedir individualmente sin motivo justificado) sino también muy barato, como demostraban los 2 millones de despidos ejecutados entre 1980 y 1986[25].

La argumentación sindical reivindicaba la rigidez de la normativa laboral como una medida de protección para los trabajadores, y por tanto permitía a los empresarios apropiarse de la idea de flexibilidad, que el sentido común de la época consideraba (y sigue considerando) como algo positivo.

Ante esta situación, que dejaba a los sindicatos en la incómoda posición de defender la rigidez –asociada además al pasado y a la resistencia al cambio– frente a la demanda patronal de más flexibilidad –vinculada a la modernización y al progreso–, Nicolás Redondo presentó un nuevo argumento, que podía cambiar el curso de la confrontación. El secretario general de la UGT planteó que la flexibilidad no podía entenderse como la eliminación del Salario Mínimo Interprofesional, la reducción de las medidas de salud laboral y la limitación de la negociación colectiva. La flexibilidad era todo lo contrario a las propuestas empresariales: era aumentar la participación obrera en la organización y mejora de las condiciones de trabajo, era establecer una gestión empresarial más democrática, participativa y más transparente y era reconocer los beneficios de la gestión negociada del cambio, especialmente el cambio tecnológico. Para que la flexibilidad fuera posible en las empresas, el poder debía repartirse entre empresarios y trabajadores. Por lo tanto, toda reforma legal que diera más poder aún a la parte más fuerte de las relaciones laborales –los empresarios–, no podría contribuir a la flexibilidad. Una reforma de ese tipo provocaría una mayor rigidez, porque la rigidez era la imposición de los empresarios de su voluntad sin negociar con nadie[26].

Los contenidos de la modernización

La confrontación ideológica de los sindicatos con la patronal, el ejecutivo y los medios y partidos de derechas, no se limitó a la disputa por el significado de flexibilidad. La pugna también alcanzó al concepto más utilizado por el PSOE durante sus años de gobierno, la idea que envolvía todas sus políticas y especialmente la económica: la modernización. Más allá de formulaciones vagas como «poner el país a funcionar», el potente discurso del PSOE sobre la modernización, explicaba este concepto como la transformación económica y social que serviría a España para adecuarse al resto de países europeos y de esta manera facilitar la integración en la Comunidad Económica Europea. Era este un proyecto muy atractivo para la mayoría social de clase trabajadora, porque suponía dejar atrás el discurso franquista de la excepcionalidad española respecto a Europa, tanto en el ámbito político (dictadura frente a democracia) como en el socioeconómico: un país menos desarrollado, con más desigualdades sociales, con más pobreza, mayor discriminación de las mujeres y más atraso cultural.

En la práctica, la modernización del PSOE se concretaba en el desarrollo del recién creado Estado del bienestar por medio de mejoras sustanciales en educación y sanidad, y al mismo tiempo, en la aplicación de una política económica de corte neoliberal basada en el desmantelamiento industrial, la reducción del sector público, y el incremento del poder y de los beneficios de los empresarios. Con estas medidas se esperaba que los empresarios decidieran realizar inversiones productivas que generaran puestos de trabajo para reducir así el paro, que era considerado el principal problema en España.

El resto de partidos de izquierda (desde el PCE hasta las formaciones más radicales que habían sobrevivido a la transición) no presentaron alternativas al discurso del PSOE sobre la modernización. Ante este vacío, quienes lideraron la confrontación en este terreno fueron los principales sindicatos, y especialmente UGT. Para Nicolás Redondo, la modernización que necesitaba la mayoría social trabajadora debía promover mejoras en la enseñanza, la educación, las relaciones laborales, la administración de justicia y la sanidad. Es decir, la modernización debía suponer el progreso social, la mejor redistribución de la riqueza, el fin de los privilegios fiscales de los más ricos, la mejora del nivel de vida y de la dignidad de los ciudadanos y una sociedad más justa. Se trataba de una

modernización incompatible con las políticas neoliberales que desmantelaban el Estado y lo retiraban de la tutela de las relaciones laborales.

El discurso del PSOE encontró un segundo adversario en Galicia, donde la modernización tenía un significado político distinto. El nacionalismo gallego consideraba a Galicia como una colonia interior y por tanto una de sus prioridades era la modernización de su economía «para salir del atraso y la dependencia». En este sentido la INTG planteó una idea alternativa de modernización orientada a lograr un desarrollo de Galicia que fuera no dependiente, auto centrado y estuviera basado en los propios recursos agropecuarios, pesqueros, forestales y mineros. La modernización defendida por la INTG y por el conjunto del nacionalismo gallego se fundamentaba también en el rechazo a la integración en la Comunidad Económica Europea, pues la consideraban perjudicial para Galicia y también para los trabajadores del conjunto de España[27].

El nuevo camino de UGT

La crisis económica iniciada en los setenta finalizó en 1985, y al año siguiente se celebraron elecciones generales. En los comicios del 22 de junio de 1986, la participación se redujo en 10 puntos porcentuales respecto a la votación anterior, y el PSOE logró su segunda mayoría absoluta, con un descenso leve en votos (44 por 100) y algo mayor en escaños (184). La oposición seguía débil. Alianza Popular no mejoraba sus resultados, y se quedaba en el 26 por 100 de los votos y 105 escaños. El PCE había creado la coalición Izquierda Unida, que obtuvo el 4,6 por 100 de los sufragios y 7 diputados, pero seguía sumido en una crisis que desembocó en dos escisiones: una por la derecha, de reducido tamaño, encabezada por Santiago Carrillo, que adoptó el nombre de Partido de los Trabajadores de España-Unidad Comunista (PTE-UC), y otra por la izquierda, más numerosa, liderada por Ignacio Gallego, que se organizó como Partido Comunista de los Pueblos de España (PCPE).

En el arranque de la segunda legislatura socialista continuó el diálogo social entre el Gobierno y las dos principales centrales de ámbito español, pero las posiciones se alejaban cada vez más. CCOO valoraba que los grandes acuerdos

sociales habían significado la bajada de los salarios reales, el crecimiento de los beneficios empresariales y el aumento del paro. Las medidas beneficiosas para los trabajadores recogidas en los pactos se habían quedado en declaraciones genéricas sin cantidades, plazos ni mecanismos de control y finalmente no se habían llevado a la práctica. Un ejemplo de esto era la cobertura del seguro de desempleo. En el Acuerdo Económico y Social, el Gobierno se había comprometido a extender esta prestación hasta hacerla llegar al 43 por 100 de las personas paradas al concluir 1985. Al llegar la fecha comprometida, la tasa de cobertura era solo del 32 por 100, una tasa muy inferior a lo acordado y muy inferior también a la cobertura media en la Comunidad Económica Europea, que era del 60 por 100[28].

A pesar de estas valoraciones críticas, que comenzaban a ser compartidas también por UGT, las dos organizaciones mayoritarias seguían considerando positivo el diálogo social, como vía para lograr acuerdos generales que supusieran mejoras para todos los trabajadores, más allá de la negociación colectiva en las empresas y sectores. Como el PSOE declaraba abiertamente que no estaba dispuesto a negociar su política económica con los sindicatos, CCOO planteaba una estrategia basada en impulsar una movilización general y mantenida en el tiempo que forzara al Gobierno a dialogar, asumiendo que forzar el giro del ejecutivo llevaría tiempo[29].

En la primavera de 1987, CCOO convocó una semana de movilización general para unificar los conflictos de todos los convenios en empresas privadas y públicas y para preparar una huelga general que reivindicara una política económica alternativa basada en la creación de empleo por medio de inversión pública, la eliminación del despido libre, la conversión de contratos temporales en fijos, una subida salarial del 7-8 por 100, la reducción jornada a 38 horas semanales, la jubilación a los sesenta y cuatro años, una política de reindustrialización, una reforma agraria integral, una reforma fiscal progresiva y el aumento de la cobertura del desempleo al 60 por 100 de las personas paradas[30].

Según datos de los convocantes, cerca de un millón de trabajadores se sumaron a las huelgas, manifestaciones y concentraciones organizadas de forma local pero coordinadas en toda España. Los sectores con más participación fueron metal, transporte, sanidad pública, construcción, limpiezas de edificios y locales, hostelería y los jornaleros[31].

En el otoño de ese mismo año, el Gobierno anunció una reforma del IRPF que favorecía a los contribuyentes más ricos. Fue la gota que colmó el vaso y el comité confederal de UGT dio por rota la concertación social. Era una situación inédita en la historia del sindicato socialista y el camino a seguir no estaba nada claro. Para los dirigentes y militantes sindicales no resultaba sencillo enfrentarse a la política del partido hermano y Nicolás Redondo se empleó a fondo para explicar a su propia organización que no se estaba radicalizando, que seguían siendo muy moderados y que su política seguía siendo socialdemócrata. Frente a los ataques del PSOE, el sindicalista vizcaíno insistía en que quería una relación fraternal, pero sin subordinarse al partido, porque el sindicato existía para defender los intereses de la clase trabajadora. Poco después, Nicolás Redondo y Antón Saracíbar renunciaban a sus escaños en el Congreso por el PSOE, al igual que hicieron otros diputados autonómicos, como Cándido Méndez en el parlamento andaluz[32].

LA HUELGA GENERAL DEL 14D, UN PROYECTO DE PAÍS Y EL TRATADO DE MAASTRICHT (1988-1992)

El PSOE no recibió bien el rechazo de UGT a la política neoliberal del Gobierno. En lugar de confrontar con argumentos, el partido socialista optó por una campaña que descalificaba las críticas ugetistas como parte de una conspiración para acabar con Felipe González e incluso como el resultado de problemas psicológicos de Nicolás Redondo[33].

La ofensiva del Gobierno se intensificaba y en el mes de abril, el secretario de Estado de Economía, Guillermo de la Dehesa, responsabilizaba públicamente a los sindicatos del aumento del paro, argumentando que al centrar la negociación colectiva en los salarios sin tener en cuenta la productividad, las centrales sindicales «obligaban» a los empresarios a despedir para compensar las subidas salariales «excesivas».

CCOO y UGT volvieron a reiterar una vez más que los recortes salariales pactados entre 1984 y 1986 no habían reducido el paro y que no era coherente que el Gobierno reclamara topes salariales del 5 por 100 a los trabajadores cuando los sueldos de los directivos habían subido en 1987 un 23 por 100 y los

de algunos cargos de la administración y de empresas públicas un 40 por 100. La central socialista reclamó a Gobierno y patronal un listado de las empresas públicas y privadas dispuestas a crear empleo a cambio de menores incrementos salariales y solicitó al ejecutivo que publicara las subidas salariales de los altos cargos de la Administración y el número de los que aceptan bajarse el sueldo a cambio de creación de empleo público[34]. Tanto el Gobierno como la patronal optaron por no contestar a este emplazamiento.

La confrontación entre el ejecutivo y los principales sindicatos no se limitaba a la política de empleo, sino que se extendía a la misma concepción de la sociedad. Mientras el ministro de Economía Solchaga declaraba que España era el país europeo en el que los empresarios e inversores podían ganar más dinero a corto plazo, Marcelino Camacho se reafirmaba en que la única fuente de riqueza era el trabajo. En este debate entre economía especulativa y productiva, el diario El País intervino con un editorial en el que advertía del desplazamiento de la actividad empresarial hacia la especulación inmobiliaria y financiera[35].

Para UGT y CCOO, la principal prioridad era una política progresista de empleo basada en la reducción de la jornada primero a 38 horas semanales y posteriormente a 35 horas («trabajar menos para trabajar todos»), en el aumento del empleo público financiado con la anulación de las rebajas de impuestos a las rentas más altas y en una legislación que garantizara la canalización de los beneficios empresariales hacia la generación de puestos de trabajo. La política de empleo de las centrales mayoritarias estaba desarrollada en 170 medidas concretas y se marcaba como objetivos inmediatos lograr un incremento de 500.000 puestos de trabajo anuales, extender el seguro de desempleo de forma inmediata al 50 por 100 de las personas paradas para alcanzar de manera progresiva el 100 por 100 y convertir los contratos precarios en indefinidos hasta reducir la temporalidad al 10 por 100[36].

El Gobierno no aceptó ninguna de las propuestas sindicales para la generación de empleo, pues consideraba que la causa del paro no era la escasez de empleo público y la incapacidad de los empresarios para generar suficientes puestos de trabajo, sino la falta de experiencia laboral de los jóvenes parados: una vez que los jóvenes accedieran a su primer empleo y adquirieran experiencia, tendrían más posibilidades de ser contratados por las empresas privadas.

Siguiendo este razonamiento, el ejecutivo de Felipe González anunció un «plan de empleo juvenil» que buscaba facilitar a los empresarios la contratación de

jóvenes sin experiencia laboral mediante una ley que permitiría incorporar laboralmente a los jóvenes parados en condiciones inferiores a las establecidas en el convenio colectivo, pagándoles solo el salario mínimo interprofesional y, además, recibiendo dinero público por realizar estos contratos[37].

UGT realizó un nuevo intento de acordar con el Gobierno medidas concretas para la extensión de la cobertura del desempleo y la reforma del INEM, pero las reuniones acabaron sin resultados, y la central socialista confirmó que el ejecutivo no tenía ninguna intención de negociar con los dos principales sindicatos.

En noviembre de 1988, CCOO y UGT presentaron el manifiesto «Juntos Podemos» en el que convocaban un paro general de 24 horas para el 14 de diciembre. Las centrales llamaban expresamente a la huelga a los distintos colectivos que formaban la clase trabajadora (jóvenes, mujeres, desempleados, pensionistas, eventuales, funcionarios) y no solo a los obreros industriales que formaban el sector más sindicalizado. Las principales reivindicaciones eran la retirada del contrato de inserción, su sustitución por un «verdadero» plan de empleo, el incremento de la cobertura de los parados al 48 por 100 incluyendo a los trabajadores del campo, la subida de las pensiones, especialmente las más bajas, el derecho a la negociación colectiva para los funcionarios, la regulación por ley de los beneficios empresariales para que se canalizaran a la inversión productiva, la igualación de condiciones de los trabajadores temporales con los fijos, y el «reparto del trabajo» (en realidad, reparto del empleo) mediante la reducción de la jornada laboral y la edad de jubilación[38].

Mediante la convocatoria de huelga general, CCOO y UGT reclamaban mejoras para casi todos los colectivos de la clase trabajadora, con la excepción significativa de las mujeres, cuyas reivindicaciones específicas no se consideraron prioritarias a pesar de ser el sector discriminado más numeroso, que soportaba más paro, más precariedad (contratos temporales y trabajo en negro) y salarios más bajos y a pesar de realizar la mayor parte del trabajo de cuidados en el hogar de forma gratuita. Las centrales sindicales tenían dificultades sindicales para reconocer a las mujeres trabajadoras como un (amplísimo) sector discriminado. Aún en estas circunstancias, una de las reivindicaciones de la huelga general sí tenía un impacto directo y específico en ellas, se trataba de las pensiones no contributivas que beneficiaban especialmente a las mujeres que habían trabajado como amas de casa que, por lo general, recibían unas pensiones muy escasas.

El ejecutivo del PSOE buscaba responsabilizar a los sindicatos del paro juvenil, fomentando el enfrentamiento de los trabajadores más jóvenes con las centrales sindicales. Sin embargo, en el mes de diciembre, decenas de asociaciones juveniles de distintas sensibilidades políticas convocaron una protesta contra el plan de empleo del Gobierno y de apoyo a la huelga general que reunió a 30.000 personas en Madrid en la manifestación juvenil más plural desde las protestas de 1977 por el derecho al voto a los dieciocho años[39].

En las semanas previas al 14D, el Gobierno y el PSOE se emplearon a fondo para romper a su sindicato hermano, tratando de conseguir que una parte de UGT desvinculara de la huelga. El partido socialista y el ejecutivo de Felipe González consiguieron que medio centenar de dirigentes ugetistas de distintos territorios e incluso ejecutivas provinciales enteras llamaran a ir a trabajar el día de la huelga general, a lo que la dirección confederal respondió con su destitución fulminante. Una semana antes del 14D, el Sindicato Minero Asturiano, dirigido por José Ángel Fernández Villa, solicitó la desconvocatoria de la huelga y que UGT negociara con el Gobierno, aunque para evitar su expulsión, la dirección del SOMA anunció que secundaría la huelga por disciplina.

El presidente de la patronal, José María Cuevas, expuso la posición de la CEOE sobre la huelga general: se trataba de un «grave acoso» a la democracia. La cúpula del Ejército también tuvo su protagonismo: el general Cassinello distribuyó una orden escrita en la que autorizaba a los militares bajo su mando a disparar contra los piquetes si se les impedían acceder a sus cuarteles en el inicio de su jornada. IU pidió que se expulsara a Cassinello del Ejército por haber cometido la mayor alta traición posible para un militar: ordenar disparar contra el pueblo, pero el Ministerio de Defensa optó por no sancionar al general.

A pesar de estas presiones, la convocatoria del 14D seguía adelante y recibía nuevos apoyos. A la huelga se sumaban USO, CNT, SOC, ELA, LAB, CSI, INTG, CXTG, el sindicato de enfermería SATSE, el sindicato de pilotos de avión SEPLA, los agricultores de la COAG e incluso las PYMES de Andalucía y de Madrid. El Sindicato Unificado de Policía mostró públicamente su respaldo a la convocatoria, aunque los agentes no podían realizar huelga. Y unos días antes del del paro la Asociación de Futbolistas de España anunció que el 14D los equipos no entrenarían y nombraron un comité de huelga encabezado por Emilio Butragueño, Michel González y Javier Clemente[40].

La Huelga General del 14D y la Propuesta Sindical Prioritaria (1989-1990)

El Gobierno socialista se enfrentaba a una movilización de rechazo a su política económica que no tenía precedentes, por la participación de UGT y por la cantidad de apoyos que recibía la convocatoria de huelga, a la que se sumaban incluso los futbolistas de la primera división. El ejecutivo de Felipe González se empleó a fondo para contrarrestar la protesta reafirmándose en su política neoliberal y descalificando a las centrales sindicales como responsables del desempleo y como defensoras de minorías de trabajadores «privilegiados» en contra de los intereses generales.

A pesar de la presión del Gobierno, la patronal, los medios de la derecha, e incluso sectores de la cúpula del Ejército, el 14 de diciembre la huelga general tuvo un seguimiento tan alto que paralizó el país. Los trabajadores que secundaron el paro fueron ocho millones. El Gobierno había vaticinado una jornada de enfrentamientos callejeros, pero la huelga fue pacífica y durante todo el día las calles estuvieron llenas de manifestantes y de familias paseando, como si se tratara de un día festivo. A pesar de que hubo pocos incidentes, la policía detuvo a más de 200 trabajadores por participar en los piquetes y en algunos casos, la Fiscalía, siguiendo órdenes del Gobierno, pidió penas de prisión. Este fue el caso de cuatro sindicalistas de CCOO y UGT detenidos por formar parte de un piquete en Torrelavega (Santander), que serían posteriormente absueltos por el juez. Otros corrieron peor suerte y acabaron encarcelados, como un miembro de la UGT de Cáceres, a quien no se le imputaban daños ni agresiones sino simplemente formar parte de un piquete durante la huelga[41].

Algunos huelguistas sufrieron represalias laborales, que alcanzaron incluso a dos de los colectivos más protegidos frente al despido, los funcionarios y los delegados sindicales. En la provincia de Badajoz, el policía local Manuel Monroy fue sancionado con dos años de suspensión de funciones por el alcalde de la localidad donde prestaba servicio por participar en las movilizaciones del día de la huelga[42].

El apoyo tan amplio a la huelga por parte de organizaciones sociales y

profesionales enriqueció la protesta, que además de su carácter laboral y de defensa de los sectores más vulnerables de la clase trabajadora (parados y pensionistas) adquirió una dimensión de rechazo a la política neoliberal del PSOE y una dimensión también de defensa de una democracia más participativa, en la que la toma de decisiones por parte de los ciudadanos no se limitara al voto cada cuatro años[43].

Y después del 14D, ¿qué?

La huelga general del 14D tuvo dos efectos en el corto plazo. En primer lugar, la retirada del proyecto de contrato de inserción con salario mínimo y al margen del convenio colectivo. En segundo lugar, el paro resulto decisivo para la aprobación de la ley de prestaciones no contributivas de la Seguridad Social, una ley orientada a reducir la pobreza extrema y que beneficiaba especialmente a las mujeres que habían trabajado como amas de casa cuidando sin remuneración o como trabajadoras domésticas asalariadas. Más allá de estas dos medidas, el Gobierno se reafirmó en su negativa a negociar nada y redobló los ataques contra UGT y especialmente contra su secretario general[44].

Las dificultades para llegar a un acuerdo no se debían a motivos económicos, puesto que el coste de las medidas reclamadas por los sindicatos era reducido y asumible. Las reticencias del ejecutivo obedecían a que interpretaba las demandas de las centrales como un pulso político. Y en ese aspecto tenía razón: las reivindicaciones de CCOO y UGT buscaban sobre todo mejorar las condiciones laborales y la situación de parados y pensionistas aumentando el gasto social, pero entendían que para conseguir estos objetivos era necesario forzar al Gobierno del PSOE a abandonar su política neoliberal.

Con una mayoría absoluta socialista en el parlamento, y una Izquierda Unida con un escaso respaldo, el ejecutivo de Felipe González valoró que CCOO y UGT no serían capaces de mantener una movilización general continuada en el tiempo. En lugar de negociar las medidas propuestas por los sindicatos, el ejecutivo prefirió acordar un pequeño aumento del gasto social con Alianza Popular, el partido de derechas dirigido por el ex ministro de la dictadura Manuel Fraga[45].

CCOO y UGT respondieron con declaraciones sobre la posibilidad de convocar nuevas movilizaciones[46], pero en realidad estaban desorientados y no lograban definir una estrategia adecuada para la nueva coyuntura en la que el Gobierno se reafirmaba una y otra vez en que no negociaría con los sindicatos.

Un proyecto de país: la Propuesta Sindical Prioritaria (PSP)

CCOO y UGT no encontraban una estrategia efectiva para la nueva situación, pero sí elaboraron una alternativa a la política neoliberal del Gobierno. El programa sindical partía del rechazo al discurso de que era necesario primero crecer y asegurar mayores beneficios a los empresarios para repartir después y defendía que era posible una distribución más equitativa de la riqueza y una mejora de las condiciones de vida de la mayoría trabajadora. Estos objetivos –planteaban CCOO y UGT– podían lograrse por medio del desarrollo del Estado del bienestar, generando más empleo público, viviendas sociales, mejor educación pública y mejor sanidad pública. Ante las críticas de los sectores conservadores y del PSOE, que planteaban que las centrales mayoritarias se habían radicalizado, estas organizaciones se revindicaban como portadoras de un proyecto de cambio social profundo que buscaba también confrontar los «valores de la derecha». Frente a la cultura del «dinero fácil, del cuanto más mejor, del beneficio a cualquier precio, del egoísmo individualista y la insolidaridad», los sindicatos defendían los valores de la izquierda, que identificaban con la democracia económica, la justicia social, el progreso entendido como defensa de los más débiles, y la solidaridad tanto dentro de España como en el ámbito internacional[47].

Este proyecto, que era un verdadero proyecto de país, se concretó en la Propuesta Sindical Prioritaria (PSP), un programa con medidas jerarquizadas en torno a los cuatro objetivos esenciales de CCOO y UGT: empleo, protección social, rentas y derechos de participación de los trabajadores. El empleo seguía siendo la principal demanda de las centrales mayoritarias, que reclamaban en este ámbito la reducción de la precariedad (conversión de contratos temporales en indefinidos), el derecho de los trabajadores a contar con asesoría sindical en la firma de contratos y finiquitos y la reducción de jornada y de las horas extraordinarias. La segunda prioridad seguía siendo también la mejora de la

protección social mediante la extensión del seguro de desempleo incluyendo a los trabajadores del campo, la aprobación de una ley de pensiones asistenciales, una normativa que garantizara unos ingresos mínimos a todos los ciudadanos para reducir la pobreza, la mejora de la sanidad pública y una política de ayudas a las familias. El tercer bloque de reivindicaciones abordaba la redistribución de la renta y sus medidas principales eran la subida automática de las pensiones, del salario mínimo y de los salarios de los empleados públicos en función de la inflación, una reforma fiscal progresiva y una ley que forzara a los empresarios a dedicar parte de los beneficios a inversiones productivas generadoras de empleo. El cuarto apartado de la PSP reclamaba la ampliación de los derechos laborales y de participación de los trabajadores, exigiendo el derecho a la negociación colectiva para los empleados públicos, la creación de comités de seguridad y salud con capacidad de actuación, el derecho al cambio de puesto por riesgo durante el embarazo, la extensión a la paternidad de los permisos de maternidad para el cuidado de los hijos y en cuanto a protección del medio ambiente, sanciones para las empresas que contaminaran y el reconocimiento del derecho a interrumpir cualquier contaminación grave[48].

La Propuesta Sindical Prioritaria suponía la impugnación del discurso del PSOE que explicaba su política neoliberal como modernizadora de España y garantía de derechos sociales y del Estado del bienestar. La formación socialista no aceptó debatir las propuestas planteadas por CCOO y UGT, sino que les acusó de haberse radicalizado, y de colaborar con la derecha para propiciar su derrota electoral, un argumento que hacía daño en las bases de CCOO y sobre todo en las de UGT, donde la identificación con el proyecto del PSOE seguía siendo muy alta[49].

La tercera victoria electoral socialista y el dilema de CCOO y UGT

El 29 de octubre de 1989 se celebraron unas nuevas elecciones generales. El PSOE volvió a ganar con mayoría absoluta (39,6 por 100 de los votos, y 175 escaños), manteniendo una gran distancia respecto al segundo partido, el PP, que obtenía el 25,8 por 100 de las papeletas y 107 escaños. La tercera fuerza política, Izquierda Unida subía hasta el 9,1 por 100 de los sufragios y los 17 escaños. El partido socialista perdía 800.000 apoyos respecto a los anteriores comicios,

mientras que el Partido Popular repetía resultado e Izquierda Unida ganaba 950.000 votos. El PSOE había insistido en que la movilización generalizada de los sindicatos contra la política del Gobierno favorecía a los partidos de derechas, hasta lograr que esta idea calara en una parte de la afiliación de CCOO y UGT. Los resultados electorales de 1989 demostraban que se trataba de un argumento falso.

Nada más comenzar la tercera legislatura con Gobierno presidido por Felipe González, la UGT realizó un anuncio de enorme impacto. En un acto de reivindicación de la Propuesta Sindical Prioritaria que congregó a 10.000 delegados de toda España, Nicolás Redondo manifestó que la central socialista renunciaba a impulsar movilizaciones de carácter general para forzar al ejecutivo a negociar. A partir de ese momento, UGT se movilizaría solamente en empresas y sectores para lograr avances en los convenios. En el ámbito general del diálogo social, la central socialista hablaría con el Gobierno sin realizar medidas de presión[50].

El mensaje del sindicalista vizcaíno era coherente con la estrategia seguida por UGT y CCOO desde enero de 1989. A pesar de las continuas declaraciones sobre la necesidad de las protestas generales para desbloquear el diálogo social, las dos centrales mayoritarias habían renunciado en la práctica a dar continuidad a la movilización del 14D. La declaración de Redondo no suponía por tanto ninguna novedad, pero tenía un significado de calado: los dos grandes sindicatos de ámbito español ratificaban su renuncia a la movilización general.

A comienzos de 1990, una vez desactivado el adversario sindical, el Gobierno aceptó una parte de las reivindicaciones de la Propuesta Sindical Prioritaria. Las medidas aprobadas suponían el aumento de las pensiones no contributivas y de las ayudas a las familias con bajos ingresos, la subida de las pensiones contributivas un 9,2 por 100 y su actualización automática en función del IPC. Se incluía también la cláusula de revisión salarial para los empleados públicos (también en función de la inflación) y se reconocía el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos. Se establecía la protección sindical de los contratos, mediante el derecho de todo trabajador a contar con la presencia de un delegado sindical para que le asesorara en la firma del finiquito, el documento que en caso de baja voluntaria o despido establece las cantidades finales que la empresa abona al trabajador en concepto de salarios pendientes y de indemnización. Además, los empresarios quedaban obligados a entregar una copia de los contratos a la representación sindical para atajar el fraude en la

contratación. Por otra parte, se incrementaba el subsidio agrario, si bien no se conseguía que se reconociera como derecho individual, tal y como reclamaban los sindicatos y esta prestación mantuvo su carácter familiar, lo cual discriminaba a la mujer[51].

Con estos acuerdos de enero y febrero de 1990, UGT y CCOO lograban la mayor parte de las reivindicaciones de la Propuesta Sindical Prioritaria vinculadas al empleo, pero quedaba pendiente la más importante de ellas. Se trataba de la limitación de la contratación temporal, que los sindicatos consideraban el «agujero negro» del mercado laboral español y que afectaba al 28 por 100 de los trabajadores de la empresa pública y al 33 por 100 de los empleados en compañías privadas.

En el ámbito autonómico, CCOO y UGT también firmaron acuerdos que recogían reivindicaciones de la Propuesta Sindical Prioritaria en el País Valenciano y Madrid, dos comunidades con gobiernos socialistas. El acuerdo más amplio fue el de la Comunidad de Madrid, que incluía la transformación de contratos eventuales en las administración en indefinidos, 4.500 nuevos puestos de trabajo en el sector público, participación de los sindicatos en los consejos de administración de empresas públicas autonómicas, promoción de 10.000 viviendas públicas en régimen de alquiler para familias con bajos ingresos, 2.000 viviendas para realojos de familias chabolistas, construcción de nuevos centros de salud, aumento de 3.600 plazas de educación infantil, mejoras en residencias de ancianos y atención domiciliaria, creación de centros ocupacionales para minusválidos y establecimiento del salario social para personas sin un ingreso mínimo[52].

El salario social fue otra reivindicación sindical que se materializó tras el 14D, implantándose a lo largo de 1989. No se trataba de un salario universal, sino de una ayuda para las personas en situación de pobreza que no recibieran las prestaciones principales (desempleo, jubilación, discapacidad) que eran las que se consideraba que debían tender a la universalidad[53].

El diálogo social a la gallega

En Galicia, el desarrollo del sindicalismo nacionalista y la intensidad de la protesta obrera contra el desmantelamiento industrial dieron lugar a una dinámica propia. Mientras que en el conjunto de España CCOO y UGT optaron por no mantener las huelgas y manifestaciones contra la política económica del Gobierno, en Galicia las movilizaciones se prolongaron en el tiempo con intensidad creciente. Se trataba de luchas contra el desmantelamiento industrial, lideradas por los trabajadores de las comarcas de Vigo y Ferrol, que incorporaban cada vez más reivindicaciones globales como un plan gallego de empleo, la retirada de las subvenciones a las empresas privadas y una mayor financiación para la sanidad pública, el ferrocarril y las autovías de la región.

La CXTG y la INTG organizaron movilizaciones en las que reclamaban una política industrializadora para que Galicia superara una situación que consideraban propia de una colonia interior sin capacidad de desarrollo propio. La presión mantenida en el tiempo llevó al gobierno autonómico presidido por el PSOE a abrir el diálogo social en Galicia, centrándose este en la principal reivindicación de todos los sindicatos: el empleo. El sindicalismo nacionalista gallego organizado en CXTG e INTG mantenía diferencias respecto a CCOO y UGT en cuanto al papel de la movilización para lograr un cambio de la política económica y en cuanto a la soberanía de Galicia y a su consideración como una colonia interior. Sin embargo, los cuatro sindicatos fueron capaces de acordar las reivindicaciones relativas al empleo, que giraban en torno a la creación de un marco gallego de relaciones laborales (aunque no se mencionara explícitamente) y que eran más moderadas que las presentadas por CCOO y UGT en el conjunto de España. Se trataba de medidas que no consideraban la creación de empleo público como elemento central e incluso aceptaban que los nuevos puestos de trabajo en la administración autonómica se cubrieran con contratos temporales de seis meses[54].

A pesar de la moderación de las propuestas sindicales, la Xunta de Galicia se negó a negociar cuestiones relacionadas con el empleo, por considerarlas competencia exclusiva del Gobierno, y ante la renuncia de CCOO y UGT a movilizarse para lograr avances, el sindicalismo nacionalista gallego dio por agotado el diálogo social[55]. Tras esta experiencia fallida, la INTG y la CXTG concentraron sus fuerzas en la lucha contra la reconversión industrial, donde impulsaron una movilización continua que incluyó varias huelgas generales en la comarca de Ferrol y una huelga general en toda Galicia en abril de 1992, como ya se ha relatado en el epígrafe anterior.

La importancia de las ideas: el debate sobre la competitividad

Tras los acuerdos de comienzos de 1990, CCOO y UGT abordaron la segunda fase de la negociación de la Propuesta Sindical Prioritaria desde una posición débil, por su renuncia a las movilizaciones de carácter general y por su rechazo a fortalecer las alianzas con las organizaciones que se habían sumado a la huelga general del 14D. La iniciativa quedaba así en manos del Gobierno, que la aprovechó para sacar del debate las prioridades sindicales (creación de puestos de trabajo, reducción de precariedad y extensión de las prestaciones por desempleo) y para centrar la discusión en la competitividad de la economía española.

El ejecutivo socialista se planteaba como principal objetivo la mejora de la competitividad (la capacidad de competir de las empresas) mediante la rebaja de los salarios y la desregulación de las relaciones laborales. Solo así –argumentaba– se crearía empleo en el sector privado y se reduciría el paro.

La estrategia del Gobierno era inteligente y de calado: ante el aumento del rechazo a su política económica neoliberal, trataba de sacar a esta del debate político presentando su propuesta sobre competitividad como una cuestión técnica de la «ciencia económica». Además, se mostraba dispuesto a negociar con los sindicatos, siempre que estos aceptaran previamente un pacto de competitividad cuya esencia era la rebaja salarial[56].

El nuevo discurso del Gobierno sobre la competitividad era en realidad un desarrollo de sus argumentos tradicionales, que responsabilizaban a los sindicatos y a los trabajadores con empleo del alto nivel de paro estructural de la economía española por resistirse a recortar sus salarios.

CCOO, UGT y ELA entraron en el debate para confrontar el discurso neoliberal que hacía de los salarios el principal componente de la competitividad. Estas centrales señalaban que la competencia internacional se basaba cada vez más en elementos ajenos a los costes de producción, que suponían menos del 20 por 100 del valor de los productos y los servicios. Estos elementos más determinantes que los salarios eran la logística comercial, las cadenas de distribución, la

capacidad de adaptación de los productos a las modas y la innovación industrial y comercial. Para las centrales sindicales, el incremento de la capacidad de competir de las empresas españolas no se lograría mediante rebajas salariales sino a través de la racionalización y la mejora de la gestión de las empresas con la participación de los trabajadores, con una política tecnológica e industrial pública que modernizara el aparato productivo y con una mayor inversión en formación profesional e investigación[57].

Desde los sindicatos se argumentaba que los países más competitivos del mundo eran aquellos que tenían una mano de obra más cualificada y mejor retribuida, más democracia industrial, mayor cohesión social, y una distribución de la renta y la riqueza más justa. Esa era la vía de la mejora de la competitividad que proponían las centrales, «la de Alemania», frente a la de la bajar los salarios del Gobierno de Felipe González, «la de Marruecos»[58].

Para CCOO, UGT y ELA, el principal problema para mejorar la competitividad residía en la incapacidad de los empresarios para gestionar de forma eficiente, incluso en algunos de los sectores más avanzados, como la industria manufacturera vasca. Según este criterio, la solución tendría que venir por la mejora de la gestión, a través de la participación de los trabajadores, algo que las distintas patronales rechazaban frontalmente y el Gobierno ni siquiera se planteaba[59].

Tras constatar que las posturas de los sindicatos eran difícilmente conciliables con la que compartían el Gobierno y la patronal, CCOO y UGT abandonaron las negociaciones del pacto de competitividad el 17 de julio de 1991, pero reiteraron su voluntad de mantener el diálogo social con el ejecutivo del PSOE para intentar llegar a acuerdos sobre temas concretos, como la conversión de contratos temporales en indefinidos, la extensión de los servicios del Estado del bienestar y la reforma fiscal progresiva[60].

Los sindicatos reconocían los avances sustanciales logrados en los sistemas públicos de sanidad y educación (el gasto en protección pública había pasado del 15,7 por 100 del PIB en 1980 al 18,4 por 100 en 1990), pero reclamaban un mayor esfuerzo, argumentando que los recursos destinados a esas áreas seguían muy por debajo de la media de la CEE (26,9 por 100 del PIB en 1980 y 27,2 por 100 en 1990)[61].

El bajo nivel de gasto social en España estaba estrechamente ligado a la reforma

fiscal pendiente reclamada por los sindicatos, que defendían un reparto de la recaudación más progresivo, de manera que quienes más tuvieran pagaran más proporcionalmente. Sin embargo, la reforma de 1991 del IRPF (que se había puesto en marcha el 1 de enero de 1979 y se había modificado parcialmente en 1985 con la ley 48/85) avanzó en sentido contrario, reduciendo la tributación de rentas del capital y las plusvalías, lo cual generó otro motivo de enfrentamiento entre las centrales sindicales y el Gobierno presidido por Felipe González[62].

Las críticas de los sindicatos no les impedían reconocer el gran avance del Estado del bienestar durante los gobiernos socialistas, no solo en incremento de prestaciones y extensión a casi la totalidad de la población, sino también en la mejora de su funcionamiento, un ámbito en el que las centrales mayoritarias reivindicaban también su aportación tras conseguir incorporarse a los órganos de gestión pública[63].

Del Tratado de Maastricht a la huelga general del 28 de mayo de 1992

Durante 1992, CCOO y UGT perseveraron en su intento de mantener el diálogo social con el Gobierno. Las reivindicaciones de la Propuesta Sindical Prioritaria (aumento del empleo, mejora de la protección social, modernización del aparato productivo, distribución más justa de la riqueza y mayor democracia en las relaciones laborales) se complementaron con nuevas propuestas: una política progresista para la mejora de la competitividad que no se basara en la rebaja salarial, una integración en la Unión Europea basada en la cohesión social y económica y no en criterios monetarios y sobre todo, una política económica que impulsara la industrialización desde el sector público[64].

La política gubernamental de reconversión orientada al desmantelamiento industrial seguía haciendo estragos en localidades y comarcas de Vizcaya, Santander, León, Asturias y Pontevedra y fue respondida con movilizaciones cada vez más intensas, que incluyeron huelgas generales con amplio seguimiento en León (mayo de 1991), Asturias (octubre de 1991) y Galicia (abril de 1992) como ya hemos analizado en el epígrafe anterior.

A pesar de la respuesta positiva de los trabajadores a las convocatorias de los paros, desde CCOO y UGT se mantuvo el rechazo a generalizar la movilización en toda España y a mantenerla en el tiempo hasta lograr que el Gobierno modificara su política económica neoliberal o al menos aceptara negociar la política industrial. A las centrales mayoritarias les parecían suficientes los avances que suponían la apertura de mesas de negociación sobre reindustrialización en Asturias, Euskadi y Cantabria[65], y en el ámbito de la concertación social, el acuerdo sobre la ley de prevención de riesgos laborales, que abordaremos en detalle más adelante.

Ante la falta de presión mantenida en el tiempo, el ejecutivo de Felipe González se negó una vez más a negociar con los sindicatos una política reindustrializadora y se reafirmó en su política económica anunciando nuevos recortes sociales. En este caso el objetivo gubernamental era la reducción de las prestaciones por desempleo, argumentando la necesidad de cumplir el límite de déficit establecido en los acuerdos de Maastricht para el desarrollo de la Unión Europea[66].

El 8 de abril de 1992, el Gobierno aprobaba «el decretazo» que elevaba la cotización mínima para poder acceder al seguro de paro de seis meses a un año y que reducía la duración y las cuantías de la prestación.

Para CCOO y UGT se trataba de una medida inaceptable. El Gobierno no solo no rectificaba una política económica que se había demostrado incapaz de reducir el paro, sino que se sumaba al discurso de la patronal y la derecha de responsabilizar a los propios desempleados de la escasez de puestos de trabajo[67].

Tras un periodo de tres años y medio sin una movilización de carácter global, UGT y CCOO respondieron al decretazo convocando una huelga general de cuatro horas para el 28 de mayo y anunciando otra huelga de 24 horas en el mes de octubre si el Gobierno no retiraba la nueva ley[68].

Al igual que había ocurrido con la huelga del 14D de 1988, el paro general del 28 de mayo de 1992 iba más allá del rechazo a una medida concreta y suponía una oposición a la política económica del Gobierno del PSOE y en cierta medida también un rechazo a sus valores y a su forma de gobernar.

Nicolás Redondo criticaba la política neoliberal basada en una «cultura impropia

de la izquierda» que imponía la ley del más fuerte, dejando sin protección social a cada vez más trabajadores, especialmente jóvenes, mujeres e inmigrantes y que había provocado el crecimiento del paro, la precariedad, la pobreza y el fraude fiscal de las grandes empresas. Para el secretario general de UGT, los recortes anunciados por el Gobierno ponían en riesgo el Estado del bienestar y retrocedían hacía un modelo de Estado de beneficencia propio del franquismo[69].

El recorte de las prestaciones a los parados, uno de los colectivos de la clase trabajadora más débil y vulnerable, provocó un amplio rechazo social. Las manifestaciones del primero de mayo, centradas en la oposición al decretazo fueron mayores que en otros años, sobre todo en Madrid, donde participaron 250.000 personas, según los datos de los convocantes.

La huelga general del 28 de mayo de 1992: «para que no siempre paguemos los mismos»

A la huelga general de cuatro horas convocada por CCOO y UGT en solidaridad con los parados y contra los recortes sociales se sumaron USO y CGT. Muchos militantes sindicales y trabajadores reclamaban una protesta más contundente y la huelga se extendió a 24 horas en Baleares, Canarias, País Vasco (convocada el 27 de mayo por CCOO, UGT, ELA y LAB), Cantabria, Asturias y Murcia.

Al igual que en el paro del 14D, la convocatoria sindical recabó numerosos y variados apoyos: desde el Sindicato Unificado de Policía hasta los jugadores de los principales equipos de fútbol de primera división (incluidos Real Madrid y FC Barcelona), pasando por miles de intelectuales, profesionales y artistas, Caritas, la Coordinadora de Asociaciones Agrarias (COAG), las Hermandades Obreras de Acción Católica (HOAC), una parte de la Iglesia católica e incluso la Confederación de Pequeñas y Medianas Empresas (CEPYME), que se pronunció a favor de la protesta porque el decretazo contenía medidas fiscales que perjudicaban a las pequeños empresarios[70].

La huelga general de cuatro horas (que se extendió a 24 horas en varias provincias) no paralizó el país hasta el punto de vaciar las calles y las carreteras

como la del 14D, lo cual fue aprovechado por el Gobierno para interpretarla como un fracaso. A diferencia del paro general de 1988, el 28 de mayo de 1992 abrieron la mayoría de los grandes comercios, los bancos y las oficinas. El seguimiento sí fue generalizado en la industria, el transporte y fue prácticamente total en algunas provincias como Guipúzcoa y Huelva. En las grandes ciudades, hubo un gran descenso de la actividad, y el uso de los servicios mínimos del transporte público fue muy reducido. La policía se empleó con contundencia contra los piquetes, contra los que cargó durante toda la jornada, provocando decenas de heridos[71].

Más allá de la guerra de cifras de seguimiento entre Gobierno y sindicatos, la huelga del 28M mostraba que la paralización de la actividad ciudadana que había logrado el 14D en 1988 sería muy difícil de repetir y que las siguientes huelgas generales podrían aspirar «solamente» a parar la actividad productiva, pero no el conjunto de la vida ciudadana.

La huelga del 28 de mayo no fue suficiente para impedir el recorte de las prestaciones a los parados, aunque consiguió que el grupo parlamentario socialista aceptara negociar con UGT y CCOO el anteproyecto de ley de huelga e incluir las principales propuestas sindicales: la legalización expresa y general de las huelgas de solidaridad, el reconocimiento expreso del derecho de los piquetes a realizar labores de extensión de la huelga, la protección a los trabajadores frente a actuaciones contrarias al ejercicio del derecho a la huelga y un procedimiento para determinar los servicios mínimos de forma negociada entre Gobierno y sindicatos que incluía una lista cerrada de actividades y sectores considerados esenciales. Sin embargo, Felipe González no aceptó el nuevo texto y se negó a presentarlo al congreso, impidiendo así su aprobación[72].

Tras la huelga general del 28 de mayo se creó el Consejo Económico y Social (CES), pero sin funciones de órgano consultivo para la planificación económica ni de iniciativa legislativa, como permitía el artículo 131 de la Constitución de 1978 y como venían reclamando CCOO y UGT desde los años ochenta. El CES se constituyó en noviembre de 1992 con el acuerdo de Gobierno, patronal, CCOO, UGT, ELA y CIG, pero con un modelo a medida del ejecutivo socialista y de los empresarios, como un órgano meramente consultivo, dedicado a la elaboración de informes no vinculantes[73].

El diálogo social producía algunos acuerdos, pero el Gobierno no modificaba su

política económica neoliberal. A finales de 1992, el ejecutivo del PSOE proponía una vez más abaratar el despido individual (que ya era libre) y convertir en completamente libre el despido colectivo, eliminando la obligación de negociar con los sindicatos los expedientes de regulación de empleo.

CCOO y UGT respondieron organizando un acto con los secretarios generales de ELA, USO, CGT y CIG para unificar la respuesta a las propuestas del Gobierno mediante una huelga de 24 horas en todo el país[74]. Con la convocatoria de la «cumbre sindical» no solo se mandaba un mensaje de firmeza al Gobierno, sino que, además, CCOO y UGT recuperaban las alianzas que habían dejado en suspenso tras la huelga del 14D de 1988.

LA HUELGA GENERAL DEL 27E, LA DESORIENTACIÓN SINDICAL Y LA LUCHA CONTRA EL RACISMO

Coincidiendo con el inicio de una nueva fase de crisis económica, el Gobierno convocó elecciones generales para el seis de junio de 1993. En estos comicios, la participación subió hasta el 76 por 100, y el PSOE ganó por cuarta vez consecutiva, con una bajada significativa en escaños (159) y un descenso muy pequeño en porcentaje de voto (39 por 100). El Partido Popular, liderado por José María Aznar, reforzó su posición de alternativa con el 35 por 100 de los votos y 141 escaños e Izquierda Unida apenas mejoró sus resultados, obteniendo el 9,5 por 100 de los sufragios y 18 diputados.

El partido socialista había perdido la mayoría absoluta y para formar un nuevo Gobierno, podía buscar un acuerdo con Izquierda Unida, muy crítica con las políticas neoliberales y el Tratado de Maastricht o con la derecha nacionalista liderada por Jordi Pujol.

El PSOE optó por pactar con Jordi Pujol y mantuvo el rumbo de la política económica, marcada por el programa de convergencia elaborado por el ministro Pedro Solbes. El objetivo era cumplir los niveles de inflación, déficit público y deuda pública que el tratado de Maastricht establecía como requisitos para acceder a la moneda única, el euro.

Las centrales CCOO y UGT declararon que su objetivo principal seguía siendo conseguir más y mejor empleo, pero en la práctica mantuvieron su renuncia a organizar movilizaciones mantenidas en el tiempo que obligaran al Gobierno a negociar medidas generales y optaron por enfocar el diálogo social a conseguir acuerdos que las fortalecieran como organizaciones. Las mejoras para los trabajadores se conseguirían ya solo mediante la negociación colectiva, en la que cada empresa y sector presionaba y negociaba por su cuenta.

La huelga de 24 horas que CCOO y UGT habían anunciado si el Gobierno no retiraba el recorte de prestaciones a los parados tras el paro de 4 horas del 28M, quedó en el olvido, al igual que la ley de huelga para proteger el ejercicio de este derecho fundamental.

El único pacto general de envergadura que se firmó tras la huelga del 28M fue el Acuerdo Nacional de Formación Continua, que establecía un sistema de cursos de reciclaje profesional en el que los trabajadores se beneficiaban de un permiso retribuido para formación. Los cursos no se realizarían en los centros de formación profesional de la enseñanza reglada, sino que serían impartidos por el Forcem, una fundación integrada por las organizaciones patronales y sindicales firmantes del acuerdo (CCOO, UGT y posteriormente CIG), que eran además quienes proponían y aprobaban los cursos. Este sistema abría la puerta a que se utilizaran los cursos para fines distintos, como la formación de los cuadros sindicales e incluso para financiación de gastos estructurales de sindicatos y patronal.

Este extremo, que fue siempre negado por sindicatos y empresarios fue acreditado por el Tribunal de Cuentas, que unos años después, en 2002, exigiría la devolución de 2,1 millones de euros a varias organizaciones, entre la que se encontraban CCOO, UGT, CEOE y CEPYME[75].

Otro diálogo social era posible: el caso vasconavarro

La estrategia de CCOO y UGT respecto al diálogo social no era la única posible. En el País Vasco y Navarra, ELA puso en marcha dinámica diferente, sobre la base de la movilización sostenida en el tiempo, la exigencia de medidas contra el

fraude fiscal empresarial y la renuncia a financiarse por medio de los acuerdos generales con el Gobierno, ya fuera mediante subvenciones directas o mediante los cursos de formación profesional a trabajadores en activo[76].

La central dirigida por Jose Elorrieta, impulsó una movilización continuada junto a CCOO y LAB para reclamar al Gobierno una política de reindustrialización. El éxito de las primeras manifestaciones, que lograron incorporar a todas las fuerzas políticas de izquierda –PSE, EA, HB, EE e IU– e incluso a sectores del PNV, dio paso a una huelga general en la comarca más afectada por la reconversión, la margen izquierda del río Nervión (Vizcaya), a la que se sumó UGT. Después de la huelga, que tuvo un amplio seguimiento, llegaron más manifestaciones, presentaciones de mociones en los ayuntamientos e intervenciones de los secretarios generales en el parlamento vasco[77].

La presión mantenida en el tiempo hizo que el gobierno navarro incluyera un plan de choque contra el paro dotado con 5.000 millones de pesetas en los presupuestos de 1993 y que, en el País Vasco, el lehendakari convocara a los sindicatos en febrero de ese mismo año a un pacto social contra la crisis. Sin embargo, la propuesta presentada por el Gobierno vasco a las centrales no recogía ninguna medida concreta para la reducción del paro y para garantizar el futuro de la industria, lo cual llevó a ELA a retirarse de la negociación[78].

Posteriormente, ELA y LAB lograrían un acuerdo sobre cursos de reciclaje profesional con un planteamiento alternativo al Forcem de CCOO, UGT, CIG, CEOE y CEPYME. En el País Vasco, la formación continua de trabajadores en activo sería gestionada por la fundación Hobetuz, y los cursos no serían propuestos por los sindicatos y la patronal sino por los centros de formación profesional, a partir de la demanda realizada por las empresas[79].

El modelo de formación alternativo de ELA y LAB dio lugar a una lucha frontal en el patronato de Hobetuz. Las centrales nacionalistas vascas defendían que solo se impartieran los cursos demandados por las empresas y que además se realizaran en centros homologados. Desde UGT y CCOO se defendía que se hicieran también los cursos generalistas, ofrecidos e impartidos por ellos mismos en sus propios centros, argumentando que si no se realizaban se perdían los fondos destinados a ellos provenientes del Gobierno español y del Fondo Social Europeo. A diferencia de la CEOE y de CEPYME, la patronal vasca Confebask no presentaba planes de formación propios y finalmente, la mayoría de las empresas vascas optaron por los planes de formación a demanda de Hobetuz,

frente a los generalistas, de CCOO y UGT[80].

A pesar de que el acuerdo de cursos de reciclaje profesional del País Vasco fue suscrito también por las organizaciones de UGT y CCOO de esta comunidad autónoma, las direcciones confederales de estas organizaciones nunca aceptaron el modelo basado en cursos impartidos en centros de formación profesional e intentaron que el dinero público de la formación de trabajadores en activo (aportado por los trabajadores por medio de descuentos en sus nóminas) se destinara a los cursos del FORCEM, realizados por los propios sindicatos, y no a los de Hobetuz. Esta posición, unida a las reivindicaciones de transferencias y de marco vasco de relaciones laborales defendidas por las centrales nacionalistas vascas, provocaría choques continuos con UGT y CCOO, como veremos en detalle más adelante.

El otro elemento diferenciador de ELA en el diálogo social fue la denuncia constante del fraude fiscal empresarial en las cuatro provincias vasconavarras, una práctica generalizada gracias a la tolerancia de las haciendas forales y que no paraba de crecer a pesar de que el tipo efectivo del impuesto de sociedades era del 13 por 100, muy inferior al 35 por 100 teórico, que ya de por sí era de los más bajos de la OCDE[81].

El tratado de Maastricht y el diálogo social en Europa

A medida que avanzaba la integración europea, aumentaba la importancia de la acción sindical en este ámbito, en el que se partía prácticamente de cero. La Confederación de Sindicatos Europeos (CES), a la que pertenecían UGT, CCOO y ELA, era una mera coordinadora de dirigentes, con escasa colaboración entre los sindicatos miembros. Los comités de empresa a nivel europeo eran muy pocos y las negociaciones con la patronal europea UNICE no ofrecían resultados[82].

En 1992, el proceso de elaboración del Tratado de Maastricht, que impulsaba la integración europea por medio de una Unión Económica y Monetaria basada en criterios neoliberales, abría una oportunidad para que la CES ganara protagonismo. Una parte de los trabajadores y de la izquierda europea buscaba

referentes organizativos para defender otra vía de desarrollo de la Unión Europea con políticas socialdemócratas y la CES aparecía como una de las escasas organizaciones supranacionales capaz de jugar ese papel.

En marzo de 1992, la CES hacía una valoración positiva del Tratado de Maastricht y llamaba a sus sindicatos afiliados a apoyar en cada país la ratificación del Tratado. La coordinadora sindical europea reconocía que los criterios de la Unión Económica y Monetaria deteriorarían el empleo y la protección social, pero consideraba que se trataba de un mal menor que podría ser revertido en el futuro, siempre que se avanzara en la integración europea[83].

El apoyo de la CES a Maastricht fue compartido por CCOO, UGT y ELA. El sindicalismo más crítico con la Unión Europea fue el nacionalista gallego. Galicia contaba con mucha población rural, y la construcción europea dirigida por Alemania perjudicaba la agricultura y la ganadería de unos de los territorios más pobres de España. El tratado de Maastricht reforzaba así la consideración de Galicia como colonia interior, perjudicada una y otra vez por las decisiones de un Estado español que no contaba con ella.

La INTG, la CXTG y el SLG señalaban que la entrada en la CEE suponía establecer cuotas a la ganadería y a la pesca gallegas para favorecer la importación de productos franceses, amenazando la supervivencia del sector primario, que era vital para Galicia[84].

Tras posicionarse a favor del Tratado de Maastricht, que establecía el Mercado Único bajo criterios neoliberales sin ni siquiera incluir medidas sociales correctoras, la CES organizó la primera jornada de movilización sindical a escala europea en abril de 1993. La coordinadora sindical europea reclamaba empleo y crecimiento económico, derechos sociales comunitarios y se pronunciaba en contra del racismo y la xenofobia.

En España las protestas fueron convocadas fueron CCOO, UGT y ELA, que reiteraron su rechazo a la política macroeconómica neoliberal «generadora de paro», aunque esta se basaba en el Tratado de Maastricht que estas centrales y la CES había apoyado tan solo unos meses antes[85].

Las movilizaciones tuvieron una escasa asistencia, salvo en Galicia, donde se sumó la CIG y se enlazó la convocatoria de la CES con la unificación de varios conflictos en empresas, algunos de los cuales seguían siendo de resistencia a la

reconversión. Por estos motivos, la manifestación de Vigo fue la más numerosa de España, y en ella participaran 45.000 personas, según los convocantes[86].

El diálogo social y la nueva reforma laboral

El cuarto Gobierno socialista, formado tras las elecciones de junio de 1993, convocó nueva ronda de reuniones con empresarios y sindicatos mayoritarios en las que participaron el presidente Felipe González y los ministros de Trabajo José Antonio Griñán y de Economía Pedro Solbes.

CCOO y UGT propusieron una vez más un pacto social por el empleo basado en creación de puestos de trabajo mediante el aumento de la inversión pública, en una política económica que impulsara la industria, en una mayor recaudación fiscal que persiguiera el fraude de las grandes empresas y fortunas, en medidas legales para limitar los contratos temporales y en mejoras de la protección social[87].

Una vez más también, el Gobierno rechazó negociar con los sindicatos la política de empleo, les volvió a responsabilizar del aumento del paro, por su política «obsoleta». El ejecutivo del PSOE añadió una nueva línea de ataque a las centrales sindicales, descalificándolas como antidemocráticas, por oponerse a las decisiones del parlamento[88], a pesar de que la Constitución de 1978 reconocía su función de representación del conjunto de los trabajadores y no solo de sus afiliados.

Antonio Gutiérrez y Nicolás Redondo se declararon «defraudados» por la posición del Gobierno, pero en realidad Felipe González era coherente con la política neoliberal practicada en las legislaturas anteriores y se reafirmaba en las medidas de reducción salarial y recortes en pensiones y en prestación de desempleo[89]. Ante esta situación, que no era ninguna sorpresa, los sindicatos mayoritarios no planteaban ninguna estrategia ni movilización general que forzara un cambio en la política gubernamental.

El balance de los últimos tres años de diálogo social era negativo para los trabajadores, que habían sufrido recortes sociales y pérdida de derechos,

mientras que los escasos acuerdos, como el de formación, servían más para el reforzamiento de las centrales que para mejorar las condiciones laborales. Los sindicatos presentaban una y otra vez propuestas muy elaboradas y demostraban su disposición a negociar, pero ante la negativa del Gobierno, insistían una y otra vez en esperar y en rechazar las movilizaciones generales y mantenidas en el tiempo, a pesar de que la participación de los trabajadores en las huelgas sectoriales y las manifestaciones del primero de mayo era alta.

El respaldo a esta estrategia era unánime en UGT, una central que organizaba a los sectores obreros más reacios a la movilización. En CCOO la situación era distinta y se constituyó un sector que propuso iniciar una movilización general y sostenida en el tiempo para cambiar la dinámica de recortes y retrocesos laborales continuos. El sector crítico estaba encabezado por Agustín Moreno secretario confederal de acción sindical y Salce Elvira, secretaria confederal de empleo y contaba con el respaldo del presidente Marcelino Camacho. Considerando que la movilización debía comenzar cuanto antes, los críticos de CCOO llevaron una propuesta al consejo confederal del sindicato para convocar una huelga general. La propuesta se debatió y fue respaldada por el 14 por 100 del consejo, mientras que el 76 por 100 se posicionó en contra, siguiendo el criterio del secretario general Antonio Gutiérrez y del secretario de acción institucional, José María Fidalgo, que rechazaban la convocatoria de movilizaciones de carácter general[90]. El sector crítico de CCOO perdió esta primera votación, pero consiguió que el sindicato convocara movilizaciones.

En UGT, la situación era distinta, pues la actividad de la organización estaba mediatizada por el relevo del núcleo dirigente formado por Nicolás Redondo, Apolinar Rodríguez y José María Zufiaur. Para tomar una decisión sobre la convocatoria o no de movilizaciones generales, Redondo consultó a los dirigentes sectoriales y territoriales y constató que estos eran muy poco partidarios de las protestas, hasta el punto de que Manuel Garnacho, secretario general de la federación de construcción, manifestó en el comité confederal que estaba de acuerdo «con muchas cosas de la reforma laboral» y criticó a la dirección ugetista por haberla rechazado[91].

Las movilizaciones generales, pues, serían suaves y solo se convocarían para responder a nuevas medidas antisociales del Gobierno, que no tardaron en llegar. En noviembre de 1993, el ejecutivo socialista anunciaba un nuevo paquete de recortes en pensiones, subsidios de desempleo y salarios de empleados públicos y presentaba también una nueva reforma laboral en la misma línea desreguladora

que las anteriores[92].

CCOO y UGT convocaron una jornada de manifestaciones para el 25 de noviembre y la respuesta de los trabajadores superó las expectativas de las centrales. Un millón de personas participaron en las manifestaciones de todo el país, entre las que destacaron las de Madrid y Barcelona, con 150.000 asistentes en cada una, Valencia con 90.000, Asturias con 60.000 y Zaragoza con 40.000. En todas las ciudades, la consigna más coreada fue la de «Huelga general».

Una vez más, al igual que en los años anteriores, la convocatoria de una movilización aislada, por grande que fuera, no resultaba suficiente para forzar al Gobierno a rectificar. El ejecutivo aprobó por decreto una parte de la reforma y envió al parlamento el resto de medidas de la nueva ley laboral[93].

La reforma laboral era la más profunda desde 1984. Se legalizaban las Empresas de Trabajo Temporal, se daba más poder a los empresarios para fijar las condiciones de los contratos a tiempo parcial y se eliminaban los derechos de los contratos fijos-discontinuos. Se creaba un nuevo contrato de aprendizaje para jóvenes de hasta veintiocho años, bautizado como «contrato basura», sin derecho a baja por enfermedad ni a prestación por desempleo. Además, se daba libertad al empresario para que ampliara la jornada máxima diaria de 9 a 12 horas, para que no se respetara el descanso semanal y para imponer movilidad funcional y geográfica. Por último, se rebajaba el precio de las horas extra y se reducía la indemnización por despido sin causa justificada[94].

La huelga general del 27E

La respuesta de CCOO y UGT consistió en la convocatoria de una huelga general a la que invitaron a sumarse a USO, CIG y CGT, así como a los sindicatos progresistas de la policía, a las asociaciones de vecinos, a los colectivos juveniles y a los ecologistas.

En el País Vasco, ELA y LAB organizaron su propia huelga general, añadiendo dos reivindicaciones ya clásicas: política de reindustrialización y marco vasco de relaciones laborales.

Los sindicatos ya no aspiraban a paralizar toda la vida ciudadana, porque asumían que eso solo se había producido en las condiciones excepcionales de diciembre de 1988. Asumían que el día de la huelga habría actividad en las calles, aunque el planteamiento del paro incluía también lo que años más tarde se conocería como «huelga de consumo», es decir, el no ir a comprar a una tienda ni entrar en un bar, para no hacer trabajar a nadie.

La huelga del 27-E tuvo un seguimiento alto, aunque las calles no se vaciaron como el 14D de 1988 y la jornada fue parecida a un día festivo, como el 28M de 1992[95]. La huelga fue secundada mayoritariamente en la industria y los servicios y en el transporte se cumplieron los servicios mínimos, a pesar de que habían sido denunciados como excesivos por los sindicatos. Según una encuesta del Centro de Investigaciones Sociológicas, el 67,3 por 100 de los trabajadores se sumó a la huelga, mientras que el 30,6 por 100 acudió a trabajar[96].

Las manifestaciones del cierre de la jornada fueron muy nutridas, y reunieron según datos de los organizadores a dos millones de personas en toda España, destacando las 250.000 personas de Barcelona, las 125.000 de Vigo (en la protesta más concurrida desde las movilizaciones por la autonomía de Galicia en los años setenta) y las 20.000 de Murcia[97].

En la tarde del siguiente se celebró la manifestación de Madrid, que reunió, según los convocantes, a 250.000 personas, convirtiéndose así en la más numerosa desde la huelga general del 14D. En el mitin de cierre, el secretario general de CGT, José María Olaizola, llamó a mantener la movilización hasta lograr la derogación de la reforma laboral, recordando a CCOO y a UGT que el objetivo unitario de la huelga era la retirada de las medidas del Gobierno, no su negociación. El secretario general de USO, Manuel Zaguirre criticó la política de derechas impulsada por el Gobierno del PSOE, que provocaba «paro, precariedad, pobreza, marginación social y corrupción» y reclamó también la retirada de la reforma y la reanudación de la negociación con los sindicatos. Antonio Gutiérrez y Nicolás Redondo dedicaron buena parte de sus intervenciones a reivindicar el valor del sindicalismo, como respuesta a los ataques por parte del Gobierno, la derecha y los principales medios de comunicación. Para los secretarios generales de CCOO y UGT, participar en la huelga general era luchar por la democracia, porque las reivindicaciones laborales y políticas estaban unidas. Habían realizado una huelga contra la política neoliberal del PSOE y anunciaban que, si el Gobierno insistía en no negociar, continuarían la movilización[98].

Los líderes de CCOO y UGT anunciaban el fin de la estrategia seguida desde 1989 y el inicio de una movilización general mantenida en el tiempo. Según sus propios discursos, la situación no dejaba otra salida: la reforma laboral ponía en riesgo el Estado del bienestar e incluso la democracia.

A los pocos días, Felipe González se reunió en la Moncloa con Nicolás Redondo y Antonio Gutiérrez y se reafirmó en que no había nada que negociar sobre la reforma laboral[99]. La respuesta de los secretarios generales de CCOO y UGT consistió en olvidar todo lo dicho hasta el momento: no convocarían más movilizaciones generales.

En CCOO, el sector crítico propuso continuar con las protestas coordinadas en todo el país hasta lograr la retirada de la reforma laboral. La propuesta volvió a ser derrotada en el consejo confederal por una amplia mayoría encabezada por el secretario general Antonio Gutiérrez que insistía en que la prioridad del sindicato no era organizar movilizaciones contra las políticas del Gobierno, sino elaborar y difundir un discurso y una política alternativa[100] y en todo caso, presionar en cada empresa y sector por separado para conseguir mejores convenios. Esta opción estratégica no se justificaba ya apelando a que los trabajadores no eran partidarios de una movilización sostenida en el tiempo, porque la realidad había demostrado lo contrario. Las protestas locales y descoordinadas que se realizaron en la primavera de 1994 contra los despidos y cierres de empresas industriales en Andalucía, Asturias, Galicia y Madrid, evidenciaban una vez más que una parte importante de los trabajadores estaban dispuestos a movilizarse[101].

La desmovilización y sus alternativas

La renuncia a la movilización de carácter general no era la única opción posible. La prueba era la dinámica del diálogo social en el País Vasco y Navarra, donde ELA y LAB mantuvieron las protestas para reclamar la derogación de la reforma laboral, al mismo tiempo que trataban que la negociación colectiva siguiera descentralizada en empresas y provincias, ya que de instaurarse el modelo centralizado de ámbito español que buscaban CCOO y UGT, los sindicatos nacionalistas vascos quedarían fuera de las relaciones laborales[102].

En el resto de España, la movilización general se sustituyó por declaraciones cada vez más duras contra un Gobierno debilitado por los casos de corrupción y su responsabilidad en el terrorismo de Estado, al que además CCOO y UGT afeaban su promoción de la cultura del enriquecimiento rápido y su desprecio de la cultura del trabajo. La dirección de CCOO se empleaba a fondo para impedir que desde el sindicato se impulsaran movilizaciones generales, pero al mismo tiempo, Antonio Gutiérrez realizaba declaraciones públicas muy duras en las que reclamaba la dimisión del presidente del Gobierno[103].

Mientras tanto, UGT trataba de salir de una grave crisis interna provocada por la quiebra de la cooperativa de viviendas PSV, que analizaremos en detalle más adelante y que el Gobierno aprovechó para forzar la retirada de Nicolás Redondo, uno de los mayores críticos de las políticas neoliberales de los Gobiernos de Felipe González, y una de las voces más difíciles de contrarrestar por el ejecutivo debido a su trayectoria personal, la profundidad de su discurso y su larga militancia en el PSOE.

Tras el relevo en la secretaría general de UGT, que pasó a ser desempeñada por Cándido Méndez, el ejecutivo socialista reactivó el diálogo social. En el otoño de 1994, los sindicatos mayoritarios de ámbito español pactaron con la patronal la sustitución de las ordenanzas laborales heredadas de la dictadura por convenios de sector y firmaron otros tres acuerdos con el Gobierno. El primer compromiso suponía la revalorización de las pensiones contributivas y no contributivas en el mismo porcentaje que la subida del IPC, con cláusula de revisión. El segundo pacto mejoraba el PER incrementando su cuantía en un 16 por 100, rebajando las jornadas trabajadas anuales requeridas de 60 a 40 y extendiéndolo a los jornaleros de Canarias y Aragón. El tercer acuerdo, suscrito también por CSIF y CIG, garantizaba el mantenimiento del poder adquisitivo de 600.000 trabajadores de la Administración General del Estado, pero mantenía la tendencia descendente de la oferta de empleo público, que había sido de 13.951 plazas en 1993, de 5.985 en 1994 y de 5.181 en 1995[104].

Estos modestos avances fueron interpretados por el secretario general de CCOO como un éxito de la estrategia de renuncia a la movilización general, que había «obligado al Gobierno a aceptar buena parte de nuestras propuestas» y a retomar el diálogo social «en los estrictos parámetros establecidos por nosotros»[105]. Esta interpretación tan alejada de la realidad no era defendida exclusivamente por Antonio Gutiérrez, sino que fue apoyada por amplia mayoría en el consejo confederal, por 78 votos a favor, ninguno en contra y 9 abstenciones.

En el sindicato socialista, la valoración positiva de la recuperación del diálogo social y de la estrategia de la renuncia a la movilización general fue unánime, aunque posteriormente se utilizara esta cuestión como arma arrojadiza en la lucha por la sucesión de Nicolás Redondo, como veremos en detalle más adelante. Al mismo tiempo, la dirección de UGT reconocía que el alcance de los acuerdos era escaso y que los pactos suscritos no impedían que siguieran aumentando la precariedad, la desregulación y la desprotección social[106].

Ante el deterioro de las condiciones de vida y trabajo, UGT pedía paciencia a los trabajadores. «Solo el tiempo dirá quien tenía razón» señalaba el editorial de la revista Unión de enero de 1995. La central socialista y CCOO se negaban a utilizar la movilización para lograr mejoras en el diálogo social, incluso cuando la convocatoria era asumida por otras organizaciones. Así ocurrió en enero de 1995, cuando la plataforma cívica por los derechos sociales impulsada por IU y especialmente por el sector encabezado por su coordinador Julio Anguita, organizó concentraciones y manifestaciones en varias ciudades para reclamar al ejecutivo las reivindicaciones de la huelga general realizada el 27E un año antes[107].

El rechazo por parte de CCOO y UGT a la movilización general no suponía en ningún caso el rechazo a la intervención política, que ambas centrales mantuvieron en esta etapa por medio de declaraciones continuas de sus secretarios generales en los medios de comunicación. Desde UGT se exigía el fin de la crispación y se reclamaban acuerdos entre oposición y Gobierno (lo cual favorecía al PSOE) mientras que CCOO se sumaba a los medios y a los partidos que reclamaban la dimisión de Felipe González y la convocatoria de elecciones[108].

Mientras tanto, el paro y la precariedad seguían creciendo. Los desempleados eran ya 3.570.000 y las personas con contrato temporal 3.181.000, superando en conjunto a los trabajadores con contrato indefinido, que eran 5.840.000. Ante esta situación, las centrales mayoritarias planteaban refugiarse en la negociación colectiva, a pesar de que estas mismas organizaciones reconocían que no era posible revertir esta degradación de las condiciones laborales mediante los convenios[109].

Los accidentes laborales y la ley de prevención de riesgos

Además del paro y la precariedad, el otro gran problema de los trabajadores eran los accidentes laborales, una lacra heredada del régimen fascista, que en los ochenta no había dejado de aumentar y que provocaba unas 1.700 muertes al año, una cifra récord en la Comunidad Europea. Además de las muertes por accidente, se estimaba que la exposición a sustancias cancerígenas en el trabajo provocaba otras 15.000 muertes al año[110].

La negociación colectiva se había demostrado ineficaz para proteger la salud en el empleo. Por una parte, los empresarios no mostraban excesivo interés en invertir para evitar mutilaciones y muertes. Por otra parte, los sindicatos (con el acuerdo de la mayor parte de los trabajadores) tenían como prioridad la subida salarial y con frecuencia renunciaban a implantar medidas de seguridad, llegando incluso a compensar económicamente el riesgo en vez de eliminarlo o reducirlo, es decir, intercambiando dinero por salud o incluso dinero por la vida[111].

A comienzos de los noventa, los sindicatos asumieron que mediante la negociación colectiva no eran capaces de reducir los accidentes e iniciaron la negociación de una ley general con Gobierno y la patronal[112].

En 1992 terminaba el plazo establecido por la Unión Europea para que todos los Estados miembros tuvieran una ley de prevención de riesgos laborales. Sin embargo, el Gobierno y la patronal tenían otras prioridades, y la ley seguía sin aprobarse. Desde CCOO y UGT no se realizaron movilizaciones para desbloquear la negociación y el tiempo seguía pasando[113].

Finalmente, en el mes de octubre de 1995, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales fue aprobada por el parlamento. La nueva norma cubría a la gran mayoría de los trabajadores, incluso a policías y militares, pero dejaba fuera a las trabajadoras del hogar. Establecía la obligación del empresario de prevenir todo riesgo para la salud de los trabajadores y reconocía el derecho de los trabajadores a recibir información sobre los riesgos, a participar en las medidas de prevención e incluso a paralizar el trabajo en caso de riesgo grave e inminente[114].

Los efectos de esta ley y la evolución de la siniestralidad laboral serán abordados con detalle en el siguiente epígrafe.

Acción sindical contra el racismo

La inacción de CCOO y UGT en el diálogo social que hemos analizado anteriormente contrasta con su intensa labor en la defensa de los derechos de los trabajadores inmigrantes, una cuestión central para la cohesión de la clase trabajadora y que además se convirtió en un tema político de primer orden en España debido a los brotes de racismo, que desembocaron en agresiones y asesinatos durante los años noventa.

A comienzos de esta década, el número de trabajadores inmigrantes en España se aproximaba a los 500.000. Se trataba de personas llegadas sobre todo de Marruecos y República Dominicana, que se empleaban en la construcción y el campo en el caso de los hombres y en el servicio doméstico en el caso de las mujeres, sectores en los que soportaban peores condiciones laborales y mayores abusos empresariales.

CCOO se implicó en la defensa de los trabajadores inmigrantes, planteando que mientras trabajaran en España eran parte de la clase trabajadora española y por tanto merecedores de los mismos derechos laborales, sociales y civiles que el resto[115].

La central liderada por Antonio Gutiérrez reivindicó al Gobierno una modificación de la Ley de Extranjería que acabara con las expulsiones de inmigrantes por motivos administrativos, garantizara la estancia en España de los inmigrantes con arraigo suficiente y de los solicitantes de refugio político, y reconociera el derecho a la reagrupación familiar. Ante la negativa del Ministerio de Asuntos Sociales a negociar ninguna de estas medidas, en 1994, CCOO convocó dos jornadas de movilización por una reforma de la Ley de Extranjería que garantizara derechos laborales a los trabajadores inmigrantes sin papeles y que asegurara su acceso a las prestaciones sociales y por desempleo[116].

Además de las movilizaciones para reclamar una mejor Ley de Extranjería, CCOO, y posteriormente UGT y el resto de los sindicatos de clase tuvieron un papel clave en la lucha contra el racismo. Su intervención fue decisiva porque confrontaban el racismo en las empresas y entre los desempleados, que era

precisamente el ámbito al que se dirigía el discurso de la ultraderecha que responsabilizaba a los trabajadores inmigrantes de la degradación de las condiciones laborales, de la escasez de prestaciones del Estado del bienestar español y de los altos niveles de paro.

No eran solo palabras. En algunos pueblos, los alcaldes se negaban a inscribir a los inmigrantes en el padrón municipal, lo cual les dificultaba el acceso las prestaciones sociales. En ciudades como Madrid, Barcelona o Valencia, los grupos ultraderechistas, que desde los setenta se habían dedicado a agredir y a asesinar a jóvenes de izquierdas, comenzaron también a dar palizas a inmigrantes. Uno de estos grupos actuaba en Madrid y estaba liderado por el guardia civil Luis Merino y en la noche del 13 de noviembre de 1992, decidió asaltar un edificio abandonado en la localidad madrileña de Aravaca, donde dormían familias de inmigrantes para «darles un escarmiento». Los ultraderechistas rompieron la puerta, entraron en el local y asesinaron a tiros a Lucrecia Pérez, una mujer dominicana que trabajaba en el servicio doméstico. En las semanas anteriores, una parte de la derecha de Aravaca, que tenía una de las mayores rentas de Madrid, había iniciado una campaña denunciando el aumento de inmigrantes dominicanos en la zona.

Para responder a este ataque racista, CCOO y UGT convocaron junto a partidos y asociaciones manifestaciones en varias ciudades de España en las que participaron decenas de miles de personas. Además de las movilizaciones de rechazo a las agresiones y a los asesinatos, CCOO, UGT y USO realizaron una labor muy importante, buscando la integración de los inmigrantes en los sindicatos y en la clase trabajadora. Las tres centrales pusieron en marcha centros de información para trabajadores inmigrantes, que proporcionaban asesoría gratuita tanto a afiliados como a no afiliados y asumieron como prioridad de su acción sindical el fomento del apoyo mutuo entre inmigrantes y nativos.

Esta labor sindical se realizó sobre todo en el sector de la construcción, donde se concentraban los inmigrantes varones. La Federación de Construcción de CCOO se marcó como objetivo la integración de los inmigrantes en la acción sindical y desde muy pronto incluyó entre sus principales reivindicaciones su regularización y su acceso a la Formación Profesional para acabar con la segregación ocupacional que los destinaba a los puestos con peores condiciones y menor cualificación[117].

La labor continuada de fomentar el apoyo mutuo entre todos los trabajadores independientemente de su origen y de integrar a los inmigrantes en los sindicatos dio sus frutos. En algunas zonas como Almería, una parte significativa de los jornaleros centroafricanos y magrebíes que trabajaban en los invernaderos se afiliaron a CCOO e incluso participaron de forma destacada en movilizaciones como las del primero de mayo[118].

MÍRALA CARA A CARA. LOS RESULTADOS DEL DIÁLOGO SOCIAL

Entre 1982 y 1996, durante los catorce años de gobiernos socialistas, CCOO y UGT asumieron como objetivo principal el logro de acuerdos con Gobierno y patronal a través del diálogo social. Era este un objetivo compartido por la mayoría de los trabajadores, para quienes este tipo de acuerdos eran más importantes incluso que los convenios colectivos.

Las principales reivindicaciones de CCOO y UGT en el diálogo social fueron el empleo (creación de puestos de trabajo para reducir el paro), la extensión de la protección social (principalmente seguro de desempleo y pensiones) y, en tercer lugar, la reducción de la precariedad.

Por lo tanto, en contra de un argumento muy extendido[119], no es cierto que las centrales mayoritarias se dedicaran prioritariamente a defender a los trabajadores con empleo indefinido. CCOO y UGT centraron sus reivindicaciones en la mejora de la situación de los parados –entre quienes no tenían mucha afiliación– reclamando una política económica que creara empleo y exigiendo la extensión del seguro de desempleo.

Los resultados en el empleo y en la reducción de la precariedad

¿Qué resultados lograron CCOO y UGT en catorce años de diálogo social? En el

terreno del empleo, prácticamente nada. Los gobiernos del PSOE mantuvieron su política neoliberal que dejaba la creación de puestos de trabajo en manos de los empresarios, dejando así el empleo público en los niveles más bajos de los países del entorno. Pero la empresa privada, como venía demostrando desde los años sesenta, era incapaz de generar suficientes puestos de trabajo incluso en las fases de mayor crecimiento económico y por lo tanto el paro aumentó de forma considerable durante el periodo 82-96.

La ausencia de resultados del diálogo social en el ámbito del empleo no puede achacarse a la «rigidez» sindical. En la primera legislatura socialista, UGT llegó a aceptar un pacto de rentas, esto es, la rebaja salarial a cambio de la creación de empleo. El resultado fue el que preveían CCOO y el resto de los sindicatos que rechazaron estos acuerdos: los recortes salariales se aplicaron de inmediato, mientras que el compromiso de empresarios y Gobierno de crear empleo suficiente para reducir el paro no se concretó en cantidades ni en plazos y finalmente no se llevó a cabo.

La falta de generación de empleo en la empresa privada no puede justificarse por la escasez de los beneficios, que durante los gobiernos socialistas pasaron de pasaron de situarse en la media europea hasta el segundo lugar de la Europa de los 12, solo por detrás de Holanda[120].

La doctrina neoliberal establecía que el aumento de los beneficios empresariales llevaría a los empresarios a realizar inversiones productivas, que generarían puestos de trabajo. La realidad fue que los empresarios decidieron emplear sus beneficios en otras actividades distintas que no generaron empleo. A finales de los ochenta, el capital industrial español dio un paso hacia las actividades financieras no productivas e incluso especulativas. España llegó a ser el cuarto país vendedor de empresas del mundo y se llegó a identificar el buen empresario con el que mejor vendía su empresa[121].

La segunda prioridad de CCOO y UGT en el diálogo social fue la calidad del empleo, esto es, la reducción de la precariedad. Los contratos temporales, uno de los principales componentes de la precariedad, no se redujeron durante esta etapa, aumentaron hasta alcanzar al 30 por 100 de los contratos, gracias a la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984.

La extensión de los contratos temporales tampoco sirvió para proteger a los trabajadores con contrato indefinido, que fueron quienes más sufrieron los

despidos durante la crisis de los años 92-94. En ese periodo, los empresarios destruyeron 650.000 puestos de trabajo con contrato indefinido (un 13 por 100 del total de indefinidos), mientras que la eliminación de empleos con contrato temporal fue de 150.000, lo que suponía un 6 por 100 de los puestos eventuales[122]. Cuando a finales de 1994, se comenzó de nuevo a crear empleo, los empresarios optaron por los contratos temporales que, en su gran mayoría, se utilizaban para rotar a los trabajadores en puestos de trabajo fijos[123].

Donde sí lograron resultados CCOO y UGT fue en el aumento de las prestaciones por desempleo (sobre todo a los trabajadores del campo), en el establecimiento de las pensiones no contributivas (esenciales para reducir la pobreza y que beneficiaban especialmente a las amas de casa), en la subida de las cuantías de las pensiones y en la creación del salario social. El salario social, establecido por las comunidades autónomas en 1989 tras la huelga general del 14D, se había concebido como una vía de garantizar un ingreso mínimo a la población marginada o con problemas graves que les impedían trabajar, pero el aumento de personas paradas sin subsidio, convirtió a este colectivo en el principal receptor del salario social. Por otra parte, la extensión del salario social tenía también una parte de fracaso, pues suponía la constatación de que los sindicatos no habían logrado una de sus principales reivindicaciones: la extensión del seguro de desempleo a todas las personas paradas.

Huelgas generales: fórmula eficaz pero no solución mágica

Los sindicatos organizaron tres huelgas generales de 24 horas en toda España (la primera sin la participación de UGT) y una huelga de 4 horas, que se extendió a 24 horas en varias provincias. Todas ellas tuvieron alto seguimiento y todas sirvieron para lograr mejoras a corto plazo. Al mismo tiempo, en todas las ocasiones se demostró que con una jornada de huelga general no era suficiente para conseguir las reivindicaciones planteadas y que estas solo se lograrían con una estrategia de movilización mantenida en el tiempo

La huelga del 20J de 1985 redujo parcialmente el recorte de pensiones. Tres años después, la huelga del 14D de 1988 obligó al Gobierno a retirar el contrato para

jóvenes sin derecho al salario del convenio, a reconocer el derecho a la negociación colectiva para los empleados públicos, a subir el conjunto de las pensiones y a crear las pensiones no contributivas, que beneficiaban especialmente a las mujeres. La huelga del 28M de 1992, no impidió los recortes en el seguro del desempleo, pero forzó al Gobierno a modificar un proyecto de ley de huelga muy restrictivo con este derecho colectivo. La huelga del 27E de 1994 tampoco logró su objetivo último de derogación de la reforma laboral, pero dio lugar a acuerdos que supusieron subida de pensiones, mejora del subsidio para los parados del campo (PER) y la anulación del recorte salarial de los empleados públicos.

Las huelgas generales no salían solas. Requerían una intensa labor de preparación y organización, solo al alcance de los grandes sindicatos: CCOO y UGT en el conjunto de España, INTG y CXTG en Galicia y ELA y LAB en el País Vasco y Navarra. El resto de las centrales también contribuía al éxito de las huelgas, pero su papel era más limitado, aunque fueran relevantes en algunas zonas o sectores productivos, como la Corriente Sindical de Izquierdas o la Intersindical Canaria.

Además de conseguir reivindicaciones concretas, las huelgas generales tenían otro efecto de gran relevancia, en tanto que contribuían a extender entre las personas trabajadoras la conciencia de clase. Durante las jornadas de huelga general, millones de trabajadores vivían la experiencia de defender las mismas reivindicaciones y de compartir unos mismos objetivos por encima de los intereses de cada empresa, profesión o sector. La experiencia de participar en los piquetes de extensión de la huelga generaba un sentimiento de comunidad, que generalmente solo se producían entre los trabajadores de una misma empresa o de un mismo sector.

Un proyecto de país sin estrategia para llevarlo a cabo

Tras el gran éxito de participación en la huelga del 14D, CCOO y UGT desarrollaron un programa reivindicativo muy completo y detallado que constituía un verdadero proyecto de país, aunque los nombres que eligieron (Propuesta Sindical Prioritaria e Iniciativa Sindical Prioritaria) no estaban a la

altura de su contenido.

El proyecto de país elaborado por CCOO y UGT no fue acompañado de una estrategia movilizadora de carácter general que fijara un camino por el que ir consiguiendo mejoras parciales. Y las declaraciones de estos sindicatos de que lograrían reducir el paro y la precariedad mediante la movilización aislada de cada empresa y cada sector en la negociación de su convenio, no resultaban creíbles y no obtuvieron resultados.

El paso atrás de CCOO y UGT fue aprovechado por el Gobierno para recuperar la iniciativa y profundizar la desregulación del mercado laboral, dando más poder a los empresarios para imponer las condiciones de trabajo. El ejecutivo del PSOE consideraba la desregulación como un mal necesario para impulsar la creación de empleo, un razonamiento puramente ideológico que la realidad desmentía una y otra vez con los altos niveles de paro incluso en las etapas de mayor crecimiento económico.

Al final de esta etapa, UGT reconocía que la situación para los trabajadores era «desoladora». Tras catorce años de políticas económicas neoliberales, el paro y la precariedad se mantenían en niveles muy altos, las jornadas laborales eran las segundas más largas de la Unión Europea, y la protección social se mantenía en niveles muy bajos, mientras que los empresarios se beneficiaban de uno de los costes laborales más bajos no solo de la UE sino también de la OCDE[124].

Este diagnóstico, compartido por CCOO, no llevó a estos sindicatos a replantearse sus formas de actuación. ¿Cómo fue esto posible? No existe una explicación sencilla, pero parece que tanto CCOO como UGT primaron su fortalecimiento organizativo mediante el aumento de su afiliación y de representantes sindicales. Este era el argumento compartido por dos dirigentes de larga trayectoria militante en CCOO como Joan Coscubiela, secretario general de la Comisión Obrera Nacional de Cataluña y Joaquín García Nieto, miembro del comité ejecutivo confederal de CCOO[125].

Ante los resultados negativos del diálogo social, las centrales mayoritarias se replegaban sobre sí mismas y pasaban a considerar el desarrollo organizativo como un fin en sí mismo, y no como un medio con el que mejorar las condiciones de trabajo y de vida de la clase trabajadora.

Tanto CCOO como UGT hicieron de la necesidad virtud. Ante la firmeza de los

gobiernos del PSOE y su resistencia a cambiar su política neoliberal, las centrales mayoritarias de ámbito español renunciaron a la movilización general, a pesar de la buena disposición de los trabajadores a movilizarse, como demostraba la alta participación en las protestas contra la reconversión, por los convenios o las marchas del primero de mayo. La nueva estrategia pasaba a centrarse en los acuerdos que las fortalecieran como organizaciones. El acuerdo más significativo de este tipo fue el de los cursos de reciclaje profesional, que estableció un sistema que no era el más eficiente ni el que proporcionaba mejor formación a los trabajadores, sino el que permitía financiarse irregularmente a sindicatos y patronal y en el caso de los sindicatos, además, les ayudaba a aumentar la afiliación, pues con niveles tan altos de paro y precariedad, la formación continua se convertía en una cuestión clave para mantener el puesto de trabajo o para acceder a un empleo.

La batalla de las ideas: modernización, competitividad, flexibilidad y democracia

La renuncia de CCOO y UGT a movilizarse de forma mantenida en el tiempo contra de la política económica neoliberal del Gobierno coincidió con una intensa confrontación de ideas, en la que los sindicatos combatieron el discurso compartido por el PSOE, la derecha y la patronal en temas centrales como la modernización, la competitividad o la flexibilidad.

La idea de modernización, entendida como la superación del atraso, la ineficiencia y el aislamiento provocados por la dictadura franquista y como la transformación de España en un país más parecido al resto de la Europa occidental, fue el eje de un discurso muy efectivo, con el que el PSOE consiguió apoyos para unas políticas contradictorias, que combinaban elementos socialdemócratas como la extensión del Estado del bienestar en sanidad y educación, con medidas neoliberales que suponían recortes sociales, desindustrialización y desregulación del mercado laboral.

Ante la incapacidad de los intelectuales y de las fuerzas políticas a la izquierda del PSOE para confrontar el discurso gubernamental, Nicolás Redondo se convirtió en uno de sus principales críticos, defendiendo que la modernización

debía basarse en la mejora de las condiciones de vida de la mayoría trabajadora, la reducción de la pobreza y la desigualdad, y la profundización de la democracia. El secretario general de UGT fue más allá y se atrevió a romper el consenso extendido en el PSOE (e incluso en el conjunto de la izquierda) de que la única igualdad deseable era la de oportunidades, planteando que sin un nivel de igualdad material la democracia no podía funcionar y que «para un socialista» la igualdad no podía ser solo de oportunidades («ampliar la competición») sino que debía incluir cierto nivel de igualdad en los resultados, redistribuyendo la riqueza.

En el ámbito económico, fueron también los sindicatos mayoritarios quienes confrontaron el discurso neoliberal de la competitividad. Frente a la idea, compartida por PSOE, patronal y derecha, de que la baja competitividad de la economía española se debía a los salarios, UGT, CCOO y ELA plantearon que los salarios en España eran de los más bajos en Europa y que la principal causa de la baja competitividad eran la baja calidad de la gestión empresarial.

El otro gran concepto en disputa fue el de la flexibilidad. Para el PSOE, la patronal y la derecha, la flexibilidad se identificaba con la desregulación de las condiciones de trabajo para que el empresario pudiera adaptar la organización de la producción a las siempre cambiantes condiciones del mercado. Al igual que había pasado con la modernización, los intelectuales y los partidos a la izquierda del PSOE no elaboraron ninguna alternativa. Su incomparecencia favoreció que se extendiera la concepción neoliberal de la flexibilidad, hasta el punto de que incluso CCOO y el sindicalismo radical aceptaron su identificación con la desregulación.

Con su discurso sobre la flexibilidad, los empresarios buscaban tener más poder para imponer funciones, horarios y movilidad geográfica sin tener que negociar con los trabajadores y trataban de que el despido individual, que ya era libre, se convirtiera también en gratuito.

Los sindicatos se opusieron a esta política señalando una evidencia: la rebaja de la indemnización por despido sin causa justificada y la extensión de los contratos temporales no habían servido para reducir el paro y, además, parecía claro que en España los empresarios lo tenían muy fácil para despedir, porque podían hacerlo libremente sin motivo justificado y porque entre 1982 y 1992 habían ejecutado 3,1 millones de despidos[126].

Este discurso sindical era sólido, pero aceptaba el marco de definido por la patronal: los empresarios defendían la flexibilidad (cuando en realidad querían más poder para imponer condiciones de trabajo) mientras que los sindicatos apostaban por la rigidez de las normas que protegían las condiciones de trabajo frente a los cambios que quisiera imponer el empresario.

Con este discurso, que se ha mantenido hasta el día de hoy, los sindicatos lo tenían muy difícil, porque resultaba complicado oponerse a que la empresa fuera flexible para adaptarse a los cambios en la demanda sin aparecer como un obstáculo para la supervivencia de la compañía (el interés general) y todo ello en defensa de la rigidez (intereses particulares). Además, una parte creciente de los trabajadores, incluso siendo conscientes de que la rigidez de las normas les protegía frente a cambios impuestos por el empresario, aspiraban a una mayor flexibilidad negociada en sus horarios, funciones y organización del trabajo para poder adaptar la producción a las circunstancias cambiantes de su vida.

Este era –y sigue siendo– un camino sin salida. Y para salir de él, un dirigente sindical propuso un enfoque más efectivo: disputar a la patronal el concepto de flexibilidad. Nicolás Redondo, planteó un enfoque rompedor según el cual la rigidez en las empresas no la generaba la legislación laboral protectora de los derechos de los trabajadores sino la cultura empresarial española basada en la jerarquía y en el «ordeno y mando». Frente a esta rigidez, el sindicalista vizcaíno reivindicaba la flexibilidad entendida como autonomía, cooperación y la máxima libertad posible dentro de la empresa. Para lograr esta flexibilidad, el poder debía estar repartido entre empresarios y trabajadores y, por lo tanto, toda reforma legal que diera mayor poder a los empresarios no contribuiría a la flexibilidad, sino a la rigidez de la imposición de gerentes y dueños de las compañías. Desde este punto de vista, la flexibilidad no era eliminar el Salario Mínimo Interprofesional, reducir al mínimo la salud laboral y limitar la negociación colectiva sino aumentar la participación obrera en la organización y mejora de las condiciones de trabajo, y conseguir una gestión empresarial más democrática, participativa y transparente, que reconociera los beneficios de la gestión negociada del cambio, especialmente el cambio tecnológico[127].

El reparto del poder dentro de las empresas al que se refería Nicolás Redondo, fue una de las ideas con mayor proyección planteadas por los sindicatos, una idea desarrollada por el jurista Antonio Baylos, que identificaba el reparto de poder con las bases de la Constitución española de 1978 e incluso de la democracia[128].

Con este discurso, la actividad sindical adquiría de nuevo el sentido de lucha por la democracia. Al igual que en el franquismo el movimiento obrero había peleado no solo por la mejora de las condiciones de trabajo y de vida sino también por la democracia, una vez acabada la dictadura y conseguidas las libertades, los sindicatos proseguían la lucha por la democracia reclamando el reparto de poder en las empresas y lo que era lo mismo, luchando contra la desregulación que aumentaba aún más el poder de los empresarios.

Además de estas aportaciones en la batalla de las ideas, CCOO y UGT tuvieron un papel protagonista en la lucha contra el racismo. Los sindicatos se implicaron a fondo junto a partidos y asociaciones en la reivindicación de una ley de extranjería que garantizara los derechos de los trabajadores extranjeros y en el impulso de movilizaciones contra las agresiones a inmigrantes.

Más importante aún fue la labor sindical en las empresas, donde las centrales defendieron la idea de que los trabajadores llegados de otros países formaban parte de la misma clase trabajadora y, por tanto, debían tener los mismos derechos que el resto de asalariados. En este terreno, las centrales sindicales fueron un factor decisivo para impedir la expansión del discurso racista entre los trabajadores, y lo hicieron dejando claro que quien intentara mejorar su situación a costa de la discriminación de los trabajadores inmigrantes, quedaría fuera del sindicato.

[1] B. Roca y R. Sánchez, «Adversarios del sindicalismo, Un análisis del discurso antisindical en el diario español La Razón», Athenea Digital, 17(3), 2017, pp. 3-28; I. Benítez y J. Juan, «El sindicalisme dels sans-culottes i les pétreleuses», Espaifabrica,cat, 30 de julio de 2015.

[2] Dos ejemplos representativos de este enfoque: M. Redero, «Los sindicatos en la democracia: de la movilización a la gestión», Historia y Política 20 (2008), pp. 129-158 y Emma Cerviño, Políticas de representación sindical: UGT y CCOO ante el empleo temporal, 1977-1997, Madrid, Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales, 2003, p. 298.

[3] Encuestas realizadas en 1980 y 1986, H.-D. Köhler, El movimiento sindical en España, Transición democrática, regionalismo y modernización económica, Madrid, Fundamentos, 1995, pp. 194 y ss.

[4] R. Vega, Historia de la UGT, La reconstrucción del sindicalismo en democracia, cit., pp. 130 y ss.

[5] Marcelino Camacho, «Aliados posibles y aliados necesarios», Gaceta Sindical 24 (1983).

[6] R. Vega, Historia de la UGT, La reconstrucción del sindicalismo en democracia, cit., pp. 146 y ss.

[7] Consejo Confederal de CCOO, «Regulación laboral del servicio doméstico» Gaceta Sindical 23 (1983); «La cobertura de desempleo más baja de Europa», Gaceta Sindical 27 (1983).

[8] «Medidas para frenar el crecimiento del desempleo», Gaceta Sindical 23 (1983).

[9] J. Sola y I. Campillo, «La precarización en su contexto: desarrollo y crisis del régimen de empleo en España», Papeles de relaciones sociales y laborales 140 (2017); Luis Toharia, «Un fordismo inacabado: entre la transición política y la crisis económica: España», en Robert Boyer (ed.), La flexibilidad del trabajo en Europa, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986, citado en J. Sola, «El legado histórico franquista y el mercado de trabajo en España», RES 21 (2014), pp. 99-125.

[10] «La contratación temporal y la política de empleo» y «Ante la eventualización del empleo», Gaceta Sindical 26 (1983).

[11] A. Bilbao, «Trabajadores, gestión económica y crisis sindical», en Faustino Miguélez y Carlos Prieto, Las relaciones laborales en España, Madrid, Siglo XXI de España, 1995; E. Cano, «La extensión de la precariedad laboral como norma social», Sociedad y Utopía 29 (abril de 2007); A. Recio, «Precariedad laboral: reversión de los derechos sociales y transformación de la clase trabajadora» Sociedad y Utopía 29 (abril de 2007).

[12] BOE 243, de 10 de octubre de 1984, pp. 29418 a 29426 (Acuerdo Económico y Social); A. Morán, «Auge y crisis de los grandes acuerdos sociales de los 80, De la clase obrera al mercado de trabajo», Cuadernos de Relaciones Laborales 9 (1996), pp. 30-32.

[13] «CCOO ante el Acuerdo Económico y Social», Gaceta Sindical 32

(noviembre 1984).

[14] «El AES: un conocimiento generalizado», Unión 66 (marzo 1985).

[15] Nicolás Redondo, «Discurso de clausura en el XXX Congreso del PSOE», 16/12/1984, recogido en «A los socialistas» Unión 65 (febrero 1985).

[16] Secretaría de Relaciones Unitarias de CCOO, «CCOO por la mejora y racionalización de la Seguridad Social Pública», 11/12/1984, AFPM; Marcelino Camacho, «Ante el ataque a las pensiones, una respuesta firme y neta», Gaceta Sindical 36 (junio 1985); «El más duro golpe contra los trabajadores», Gaceta Sindical 36 (junio 1985).

[17] «El resurgir de los movimientos sociales», Gaceta Sindical 34 (enero 1985); «Movilizaciones en todo el país convocadas por CCOO», El País, 22 de febrero de 1985.

[18] «Un proyecto que divide a los socialistas», El País, 5 de junio de 1985.

[19] «Centenares de miles de manifestantes contra la reforma de las pensiones», «Escasa participación en las ciudades afectadas por la reconversión industrial», El País, 5 de junio de 1985.

[20] «No es el fin sino parte de un proceso», Gaceta Sindical 37 (julio 1985).

[21] «La jornada histórica del 20 de junio», Gaceta Sindical 37 (julio 1985): «La huelga solo fue general en las grandes empresas y en Euskadi», El País, 21 de junio de 1985.

[22] «CCOO condena la sentencia contra Miguel Ángel Zamora», Gaceta Sindical 43 (julio 1986); «No había pruebas para la acusación», Gaceta Sindical 52 (junio 1987).

[23] «20 de junio: respuesta sindical y popular», Gaceta Sindical 37 (julio 1985); Nicolás Redondo, «Gestión presentado por la Comisión Ejecutiva Confederal al IV Comité Confederal», Unión 72 (julio 1985); «Un duro golpe al AES», Unión 73 (septiembre 1985).

[24] Nicolás Redondo, «Visión de la sociedad desde el sindicato», Unión 69 (abril 1985).

[25] Salce Elvira, «Ataque a las condiciones de subsistencia de la clase», Gaceta Sindical 47 (enero 1987); Salce Elvira, «Es falso que la solución al paro dependa de la flexibilidad», Gaceta Sindical 47 (enero 1987).

[26] Nicolás Redondo, «Visión de la sociedad desde el sindicato», Unión 69 (abril 1985); «¿Qué se entiende por flexibilidad?», Unión 88 (febrero 1987).

[27] «O mercado común, negocio ruinoso para Galiza», Eixo 7 (junio 1985).

[28] «La cobertura del desempleo», Unión 76 (enero 1986); Salce Elvira, secretaria de empleo de CCOO, «Más parados y más pobres», Gaceta Sindical 41 (mayo 1986); CCOO, «Documentos aprobados en el IV Congreso», 1987, AFPM.

[29] CCOO, «Documentos aprobados en el IV Congreso», 1987, AFPM; «Valoración de las elecciones, negociación colectiva y normas para el IV Congreso», Gaceta Sindical 48 (febrero 1987); «Por una política económica favorable a los trabajadores», Gaceta Sindical 49 (marzo 1987).

[30] «Consejo Confederal Extraordinario», Gaceta Sindical 50 (abril 1987).

[31] «Siguen las movilizaciones en todo el país», Gaceta Sindical 51 (mayo 1987).

[32] «III comité confederal ordinario de UGT» e «Intervención de Nicolás Redondo», Unión 95 (octubre 1987); «Renunciaron a su escaño», Unión 96 (noviembre 1987).

[33] Nicolás Redondo, «Intervención en el XXXI Congreso del PSOE», 24 de enero de 1988, en Unión 99 (enero 1988).

[34] «Economía culpa a los sindicatos de que no se cree más empleo», El País, 9 de abril de 1988, y «Comisiones cree que Economía defiende todos los argumentos de la CEOE», El País, 10 de abril de 1988; «UGT contra la regresión social», Unión 102 (mayo 1988).

[35] «Urge una reacción de clase y nacional», Gaceta Sindical 62 (mayo 1988); «Especuladores», El País, 9 de mayo de 1988.

[36] «1.o de mayo», Gaceta Sindical 61 (abril 1988); «UGT contra la regresión

social», Unión 102 (mayo 1988); «IV comité confederal ordinario», Unión 103 (julio-agosto 1988).

[37] «Carta de Antonio Gutiérrez al Presidente del Gobierno», Gaceta Sindical 62 (mayo 1988).

[38] CCOO y UGT, «Juntos podemos», Gaceta Sindical 67 (noviembre 1988).

[39] «Decenas de miles de jóvenes se manifiestan contra el plan de empleo» y «30,000 jóvenes rechazan en Madrid el plan de empleo», El País, 2 de diciembre de 1988.

[40] Para los párrafos anteriores: Sergio Gálvez, La gran huelga general, El sindicalismo contra la modernización socialista, Madrid, Siglo XXI de España, 2017, pp. 316-317, 357, 406-410 y 577.

[41] «Incomprensible encarcelamiento de un sindicalista», Gaceta Sindical 72. abril 1989; Ser piquete de huelga no constituye delito», Gaceta Sindical 77 (octubre 1989).

[42] «UGT denunciará ante organismo internacionales la suspensión de funciones durante dos años con que ha sido sancionado un policía local de Badajoz por su participación en la huelga del 14D», Policías de azul (revista de USPM-UGT) 14 (marzo 1990).

[43] CCOO, «Informe General al V Congreso», 1992, pp. 12-13, AFPM; Antonio Gutiérrez, «Informe al Consejo Confederal», enero 1989, recogido en Gaceta Sindical 69 (enero 1989).

[44] «El Gobierno está agotando con su intolerancia el plazo de la negociación», Gaceta Sindical 69 (enero 1989); «Las reivindicaciones de los sindicatos son puntos mínimos que ocho millones de trabajadores exigieron el 14 de diciembre», Gaceta Sindical 69 (enero 1989); «Manifiesto de UGT» y «Carta de Nicolás Redondo a Felipe González» Unión 105 (enero 1989), «Tenemos claros los objetivos» Unión 106 (febrero 1989).

[45] CCOO, «Informe General al V Congreso», 1992. pp. 13-14, AFPM; «El Gobierno del PSOE se alía con la derecha política», Gaceta Sindical 70 (febrero 1989); «Felipe González logra el apoyo de la derecha para llevar la negociación social al Parlamento» El País, 15 de febrero de 1989.

[46] Antonio Gutiérrez, «Que el Gobierno haya frustrado el acuerdo no significa en absoluto que pueda frustrar el 14 de diciembre que ya ha conseguido sus primeros resultados» y Nicolás Redondo, «El Gobierno no sabe muy bien qué es lo que quiere ni a dónde va», Gaceta Sindical 70 (febrero 1989).

[47] «Manifiesto unitario CCOO-UGT», recogido en Gaceta Sindical 72 (abril 1989); Nicolás Redondo, «Los sindicatos tienen que ser una fuerza reformadora de la sociedad» y Antonio Gutiérrez, «Aquí estamos los que hicimos posible el 14 de diciembre», Gaceta Sindical 73 (mayo 1989).

[48] CCOO y UGT «Propuesta Sindical Prioritaria», recogida en Gaceta Sindical 77 (octubre 1989).

[49] «Por unas reivindicaciones sociales justas» Unión 110 (julio-septiembre 1989); «La fuerza de una propuesta», Unión 111 (octubre 1989).

[50] «Para seguir avanzando» e «Intervención del secretario general», Unión 112 (noviembre-diciembre 1989).

[51] «Aumentos de las pensiones asistenciales y de la ayuda familiar» y «Primeros puntos de la PSP acordados entre el Gobierno y los sindicatos», Gaceta Sindical 80 (enero 1990); «Acuerdo CCOO-UGT y Gobierno sobre el control de los contratos de trabajo», Gaceta Sindical 81 (febrero 1990); «Acuerdo sindicatos-gobierno sobre seguridad social agraria», Gaceta Sindical 81 (febrero 1990); «CEOE debería también luchar contra el mismo» Unión 114 (marzo-abril 1990); «Acuerdos alcanzados entre CCOO y UGT y el Gobierno», Gaceta Sindical 82 (marzo 1990).

[52] «Empleo, protección social, vivienda, salud y transporte», Gaceta Sindical 80 (enero 1990); «Puntos más importantes alcanzados», Gaceta Sindical 82 (marzo 1990).

[53] «Pensiones no contributivas y salario social», Gaceta Sindical 76 (septiembre 1989); «Salario social una reivindicación progresista y solidaria», Gaceta Sindical 76 (septiembre 1989).

[54] «Propostas para o emprego», Adiante 23 (junio 1989).

[55] «Na Xunta de Galicia todo e propaganda», Adiante 24 (julio-agosto 1989); «A unidade de acción sindical, una necesidade para a mellora da situación da

clase traballadora», Adiante 26 (octubre 1989).

[56] «Los sindicatos no aceptan un pacto de rentas», Gaceta Sindical 85 (junio 1990).

[57] «La obsesión enfermiza del ministro Solchaga por los salarios» Gaceta Sindical 90 (diciembre 1990); «CCOO en la segunda fase de la negociación», Gaceta Sindical 86 (julio 1990); «Convenio 1991», Gaceta Sindical 92 (febrero 1991); «Más del 80% del coste del producto no tiene relación con los salarios», Landeia 19 (enero 1994).

[58] «Libertad, justicia y solidaridad para un mundo nuevo», Unión 116 (junio 1990).

[59] «Intervención de Nicolás Redondo en el XXXV Congreso Confederal de UGT», Unión 115 (mayo 1990); «Deficiencias de gestión empresarial», Landeia 26 (octubre 1994).

[60] «La gran farsea del pacto de competitividad», «El desgobierno económico está llevando al país a un desastre», «Nunca ha habido una propuesta de pacto de progreso», «El gobierno da una lección de funambulismo» y «Las propuestas de CCOO y UGT en la negociación», Gaceta Sindical, número especial (julio 1991).

[61] «El sistema sanitario español, entre los peores de Europa» y «Seguridad social europea: de la armonización a la convergencia», Gaceta Sindical 94 (abril 1991).

[62] «Comunicado de UGT», Unión 110 (julio-septiembre 1989) ; «Repercusiones de la nueva ley del IRPF en el sistema fiscal español», Gaceta Sindical 94 (abril 1991).

[63] «Seguridad social: las claves de una mejor gestión pública», Gaceta Sindical 103 (marzo 1992).

[64] «Iniciativa sindical de progreso», «Un programa sindical común para los próximos años» y «Una propuesta en la línea del sindicalismo europeo», Gaceta Sindical 100 (noviembre 1991).

[65] CCOO y UGT «1.o de mayo», Gaceta Sindical 104 (abril 1992).

[66] «Propuesta de graves medidas de ajuste para converger con Europa», Gaceta Sindical 103 (marzo 1993).

[67] «Frustrante reunión de los secretarios generales de CCOO y UGT con los ministros de Economía y Trabajo», Gaceta Sindical 104 (abril 1992).

[68] CCOO y UGT, «Manifiesto de paro general» 5 de mayo de 1992. recogido en Gaceta Sindical 105 (mayo 1992).

[69] «Razones de una movilización», Gaceta Sindical 105 (mayo 1992); CCOO y UGT, «Manifiesto de paro general», 5 de mayo de 1992, recogido en Gaceta Sindical 105 (mayo 1992).

[70] «Apoyo y solidaridad», Gaceta Sindical 105 (mayo 1992).

[71] «El paro fue general» y «El gobierno no puede ser duro con los débiles y reverencial con los poderosos», Gaceta Sindical 105 (mayo 1992); «Querella contra el delegado de Gobierno en Valencia», Gaceta Sindical 106 (junio 1992); «Datos contradictorios de Gobierno y sindicatos sobre el desarrollo del paro», «Los grandes almacenes abrieron en horario normal», «Casi nadie acudió a trabajar en los centros industriales», «Férreo marcaje policial a los piquetes», «Medio centenar de detenidos por provocar incidentes o sellar con silicona las cerraduras de establecimientos» y «El cumplimiento de los servicios mínimos garantizó el transporte urbano», El País, 29 de mayo de 1992.

[72] «Ley de huelga: un texto co-elaborado con los sindicatos», «Acuerdo para un nuevo proyecto de ley orgánica de huelga» y «Estudio comparado entre la nueva regulación (texto del acuerdo) y la situación actual», Gaceta Sindical 110 (noviembre 1992); «La disolución de las cortes impide que se apruebe la ley de huelga», Gaceta Sindical 115 (abril 1993).

[73] «Otra propuesta del Gobierno para la galería», Gaceta Sindical 58 (enero 1988); «El CES, una trampa para el diálogo social», Unión 110 (julio-septiembre 1989), «Constitución del Consejo Económico y Social» Gaceta Sindical 110 (noviembre 1992); «Constituido el Consejo Económico y Social», Unión 117 (diciembre 1992).

[74] «Cumbre sindical», Unión 117 (diciembre 1992).

[75] Tribunal de Cuentas, «Informe n.o 567 de fiscalización sobre los fondos

públicos destinados a la formación continua de trabajadores, Ejercicios 1996, 1997 y 1998», 2002; Laura Mora Cabello de Alba, La participación institucional del sindicato, Madrid, CES, 2008, pp. 151 y ss.

[76] «Construir el diálogo social», Landeia 12 (abril 1993); «La ceremonia del pacto social» y «Pacto de cartón piedra», Landeia 16 (octubre 1993).

[77] «Miles de trabajadores se manifiestan en Bilbao contra el desmantelamiento industrial», El País, 1 de diciembre de 1991; «Acuerdo por el empleo», Landeia 11 (marzo 1993).

[78] «Construir el diálogo social», Landeia 12 (abril 1993); «El empleo: futuro de Nafarroa», Landeia 13 (mayo 1993); G. Kortabarria, op. cit., pp. 93 y ss.

[79] «El escándalo de la formación continua», Landeia 22 (abril 1994); «Gipuzkoa trabaja la formación continua», Landeia 29 (enero 1995); «La formación que necesitamos», Landeia 36 (octubre 1995).

[80] «Hobetuz y Forcem han gastado 28,200 millones en la formación continua de trabajadores vascos», El País, 10 de abril de 2000; «El Gobierno vasco solo permitirá la financiación de la formación continua a través de Hobetuz» El País, 12 de julio de 2000; «Hobetuz aparca los 9,5 millones de los cursos de formación general», El País, 24 de septiembre de 2002; Pacis García y Eustakio Euranga (responsables de formación de LAB y ELA) «Carta abierta al consejero de Educación», El Diario Vasco, 1/12/2006; «ELA y LAB abandonan Hobetuz y abocan al organismo a la peor crisis de su historia», El Correo, 22/11/2007.

[81] «El fraude se extiende en el impuesto sobre sociedades», Landeia 7 (noviembre 1992); «ELA sigue exigiendo que se actúe contra el fraude fiscal», Landeia 13 (mayo 1993); «Ellos defraudan» y «Nosotros pagamos y ellos no», Landeia 23 (mayo 1994); «Proyecto nacional, proyecto social», Landeia 32 (abril 1995); «Menos impuestos para los empresarios», Landeia 37 (noviembre 1995).

[82] «El cambio llegó en Luxemburgo», Gaceta Sindical 95, mayo 1991; «La CES hacia un sindicato europeo de trabajadores», Gaceta Sindical 95 (mayo 1991).

[83] «Declaración de la CES sobre el Tratado de la Unión Europea», Gaceta Sindical 103 (marzo 1992).

[84] «Contra o paro e a reconversion, plan de emprego galego», Eixo 7 (junio 1985).

[85] «Reunión preparatoria de la jornada de acción europea del 2 de abril» y «Hay que dar un giro social en la estrategia comunitaria y en cada país», Gaceta Sindical 112 (enero 1993).

[86] «Trabajadores de 26 países exigen empleo y derechos sociales», Gaceta Sindical 115 (abril 1993); «Gutiérrez y Redondo dicen que la reforma laboral del Gobierno es la que quieren la CEOE y la derecha», El País, 3 de abril de 1993.

[87] Consejo Confederal de CCOO, «Resolución», 6 de julio de 1993 en Gaceta Sindical 118 (julio 1993); «Son necesarias unas bases de negociación más equilibradas y razonables» y «Día a día del pacto social por el empleo» , Unión 127, septiembre 1993.

[88] «El gobierno plantea duras medidas contra la seguridad social y prestaciones por desempleo» y «El gobierno lleva a las mesas de negociación medidas previamente decididas», Gaceta Sindical 119 (octubre 1993); «Rechazo masivo y contundente a las reformas laborales del Gobierno», Gaceta Sindical 123 (febrero 1994).

[89] «La intransigencia del Gobierno impide el pacto global por el empleo», «El gobierno plantea duras medidas contra la seguridad social y prestaciones por desempleo» y «El gobierno lleva a las mesas de negociación medidas previamente decididas», Gaceta Sindical 119 (octubre 1993).

[90] «Debate sobre el proceso de negociación», Gaceta Sindical 119 (octubre 1993).

[91] La crítica de Manuel Garnacho se produjo en el comité confederal de UGT del 9 de diciembre de 1993 según Alberto Oliet. OLIET, A, La concertación social en la democracia española: crónica de un difícil intercambio, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2004, pp. 460 y ss.

[92] «25 de noviembre, jornada de movilizaciones en todo el país», Gaceta Sindical 120 (noviembre 1993).

[93] «Agresión sin precedentes contra los derechos de los trabajadores», Gaceta Sindical 121 (diciembre 1993).

[94] «Manifiesto por el empleo y la solidaridad», Gaceta Sindical 123 (febrero 1994).

[95] «Dimensión política y autonomía de la nueva estrategia sindical», Gaceta Sindical 124 (marzo 1994).

[96] CIS, Sindicatos, Estudio 2088, 1994.

[97] «Rechazo masivo y contundente a las reformas laborales del Gobierno», Gaceta Sindical 123 (febrero 1994).

[98] «Gobierno y partidos no pueden burlar la voluntad popular expresada el 27-E», Gaceta Sindical 123 (febrero 1994).

[99] «Felipe González no accede a renegociar la reforma del mercado de trabajo», Gaceta Sindical 123 (febrero 1994).

[100] «La negociación colectiva, instrumento para frenar la reforma laboral del Gobierno», Gaceta Sindical 124 (marzo 1994); «Lo central, hoy, es subrayar la diferencia con el proyecto político del Gobierno», Gaceta Sindical 125 (abril 1994).

[101] «Ineficacia del Gobierno ante la grave crisis industrial», Gaceta Sindical 125 (abril 1994).

[102] «Ante el 27 de enero», Landeia 19 (enero 1994); «La mayor manifestación sindical desde la transición», Landeia 21 (febrero 1994).

[103] «El sindicato no puede permanecer pasivo ante la crisis y la corrupción», Gaceta Sindical 126 (mayo 1994).

[104] «Acuerdo entre sindicatos y Gobierno sobre revalorización de pensiones», Gaceta Sindical 129 (septiembre 1994); «Poder adquisitivo, empleo y derechos de los funcionarios en los acuerdos de empleados públicos», Gaceta Sindical 130 (octubre 1994).

[105] «Debate sobre los acuerdos de empleados públicos, campo y pensionistas», Gaceta Sindical 130 (octubre 1994).

[106] «El empleo como objetivo» y «Claroscuros», Unión 141 (enero 1995).

[107] «El Gobierno actual es insostenible», Gaceta Sindical 132 (diciembre 1994); «Reunión entre CCOO, UGT y Plataforma Cívica», Gaceta Sindical 132 (diciembre 1994); «Debates positivos para toda la organización», Unión 141 (enero 1995).

[108] «Sindicatos y patronal urgen solución a la inestabilidad política», Unión 141 (enero 1995); «Sindicatos y CEOE exigen el fin de la inestabilidad política» y «Llamada sensata» El País, 31 de enero de 1995; «Antonio Gutiérrez pide convocatoria de elecciones», Gaceta Sindical 138 (julio 1995).

[109] «El paro, preocupación prioritaria de los ciudadanos», Unión 150 (diciembre 1995); «Iniciativas de UGT» y «Por el empleo para todos, estable y con derechos», Unión 151 (enero 1996).

[110] «La siniestralidad en el trabajo aumenta desde 1983», Gaceta Sindical 70 (febrero 1989); «Cada hora laboral muere un trabajador por accidente», Gaceta Sindical 93 (marzo 1991); «Quince mil trabajadores mueren al año de cáncer laboral», Gaceta Sindical 99 (octubre 1991).

[111] «Monetarismo y cultura obrera», Gaceta Sindical 60 (marzo 1988).

[112] «Trabajo y salud, La necesidad de una ley», Gaceta Sindical 90 (diciembre 1990).

[113] «Sin acuerdo en la negociación entre Gobierno y sindicatos», Gaceta Sindical 129 (septiembre 1994).

[114] «Ley de Prevención de Riesgos Laborales: manos a la obra», Gaceta Sindical 142 (diciembre 1995).

[115] «Situación sociolaboral de los inmigrantes», Gaceta Sindical 84 (mayo 1990).

[116] «Regularización y legalización de los trabajadores inmigrantes», Gaceta Sindical 94 (abril 1991); «El Gobierno toma decisiones graves para los inmigrantes sin contar con las organizaciones sociales», Gaceta Sindical 121 (diciembre 1993); «CCOO propone una reforma de la ley de extranjería», Gaceta Sindical 127 (junio 1994).

[117] M. Muñoz, El legado de la solidaridad, Historia de CCOO en los sectores

de la construcción y los servicios, Madrid, Bomarzo, 2017, pp. 175 y ss.

[118] «Almería, el sindicalismo desconocido», Gaceta Sindical 105 (mayo 1992) y «VI Congreso de la Unión Provincial de CCOO de Almería», Gaceta Sindical 108 (septiembre 1992); «Xenofobia y racismo en las represalias contra conductores marroquíes», Gaceta Sindical 136 (mayo 1995).

[119] J. García de Polavieja, Estables y precarios desregulación laboral y estratificación social en España, Madrid, CIS, 2003; Alberto Oliet, cit., pp. 508 y ss.

[120] S. Gálvez, Modernización socialista y reforma laboral (1982-1992), tesis doctoral dirigida por Julio Aróstegui, Universidad Complutense de Madrid, 2013, pp. 596 y ss.

[121] M. Extezarreta, op. cit.

[122] J. Pitxer, A. Sánchez, R. Lorente y L. Guamán, «La dinámica de la temporalidad en el mercado laboral español en las dos últimas crisis: cambios normativos, modelo productivo y prácticas empresariales», Comunicación presentada en las XIV jornadas de economía crítica, Valladolid, 2014.

[123] J. García de Polavieja, op. cit., pp. 103-105.

[124] «¡¡Basta ya!!», Unión 150 (diciembre 1995).

[125] «Todas las mayorías y minorías del sindicato defienden sus posiciones», Gaceta Sindical 143 (febrero 1996); Joaquín Nieto «Panorama para después de un congreso», Viento Sur 25 (marzo 1996), p. 107.

[126] Salce Elvira, «Ataque a las condiciones de subsistencia de la clase» y «Es falso que la solución al paro dependa de la flexibilidad», Gaceta Sindical 47 (enero 1987); «Los despidos en España: legislación, evolución y coste», Gaceta Sindical 111 (diciembre 1992).

[127] Nicolás Redondo, «Visión de la sociedad desde el sindicato», Unión 69 (abril 1985); «¿Qué se entiende por flexibilidad?» Unión 88 (febrero 1987).

[128] «La reforma del mercado de trabajo y el contenido de la democracia», Gaceta Sindical 121 (diciembre 1993).

10. Sindicalismo de gestión y sindicalismo de movilización. La negociación colectiva

Como hemos visto en el capítulo anterior, el sistema de relaciones laborales definido durante la transición reconocía tres formas de organización obrera en las empresas: el órgano de representación unitaria, la sección sindical y la asamblea.

La representación unitaria se elegía mediante voto directo de todos los trabajadores que pertenecían a centros de trabajo de más de 5 personas. En el caso de los centros de entre 6 y 49 empleados se elegían delegados de personal y en los que contaban con 50 o más trabajadores se elegían delegados sindicales, que formaban el comité de empresa y representaban a toda la plantilla. Los delegados de personal y los delegados sindicales disponían de protección jurídica frente al despido y podían dedicar una parte de su jornada mensual a las actividades de representación y reivindicación, sin descuento en su salario, por medio de las «horas sindicales».

Desde las primeras elecciones sindicales libres de 1978, la representación unitaria se convirtió en la forma más extendida de organización obrera en las empresas, una representación impulsada y coordinada por los sindicatos, ya que la mayoría de las candidaturas estaban formadas por afiliados a estos, aunque no era algo obligatorio.

La sección sindical, formada en cada empresa por los afiliados de cada sindicato, tenía derecho a nombrar delegados de sección sindical, y en el caso de pertenecer a una de las centrales más representativas, estos delegados de sección contaban con una protección jurídica frente al despido equivalente a los delegados sindicales electos.

La tercera forma organizativa existente en este periodo era la asamblea unitaria de trabajadores. Las asambleas tuvieron un gran protagonismo durante los últimos años de la dictadura, pero tras la legalización de los sindicatos solo se mantuvieron activas en algunas empresas y sectores, casi siempre compartiendo funciones con el comité de empresa, de manera que durante las fases de calma

los delegados del comité de empresa llevaban el peso de la actividad sindical, y cuando se producía un conflicto importante o se requería tomar una decisión importante, se utilizaba la asamblea unitaria en la que participaban todos los trabajadores que así lo deseaban, tanto los afiliados a las distintas sindicatos como los no afiliados.

El Estatuto de los Trabajadores (ET) de 1980 y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) de 1985, establecieron un marco legal basado en el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva (que implicaba que el empresario no podía imponer una negociación individual a cada empleado), la eficacia universal de los acuerdos (salvo excepciones, los acuerdos se aplican a todos los trabajadores y no solo a los afiliados a un sindicato) y los beneficios a los sindicatos más representativos respecto a las organizaciones más pequeñas.

Bajo estas leyes se desarrolló un modelo de elecciones sindicales muy pegado a la base y descentralizado, en el que se elegían representantes a nivel de empresa, lo que en el ámbito político equivaldría a elegir representantes no ya por barrio o calle sino por manzana o incluso por portal. Los sindicatos se consolidaron como las principales organizaciones de trabajadores, pero siempre compartieron el protagonismo en las relaciones laborales con los delegados sindicales electos, un colectivo muy grande y poco homogéneo y que formaba junto a los afiliados la base de los sindicatos.

En el siguiente epígrafe haremos una aproximación, necesariamente general, a la diversidad de formas de organización obrera y de conflictividad en las empresas.

LOS DISTINTOS MODELOS SINDICALES EN ACCIÓN

A pesar de los esfuerzos de todos los sindicatos por extender la representación a la mayoría de las empresas, al final de este periodo, a mediados de los noventa, solo el 40 por 100 de los trabajadores contaban con delegados electos en sus centros de trabajo. El otro 60 por 100 se repartía a partes iguales en empresas de menos de 6 empleados (sin derecho a elegir representantes) y en compañías donde los sindicatos no habían conseguido convocar elecciones, generalmente de tamaño pequeño y mediano[1].

La acción sindical y reivindicativa tuvo en este periodo un carácter muy local, desarrollándose principalmente en el ámbito de la empresa e incluso del centro de trabajo. Hasta bien entrada la década de los noventa, CCOO y UGT no empezaron a constituir secciones sindicales intercentros, de manera que en las grandes compañías (incluidas aquellas con fuerte implantación sindical, como por ejemplo SEAT y ENSIDESA), cada sindicato decidía y actuaba de forma independiente en cada centro de trabajo, sin coordinarse con el resto de compañeros de su misma empresa, ni siquiera con los afiliados a su mismo sindicato[2].

La primacía de las dinámicas locales dio lugar al desarrollo de una amplia gama de modelos sindicales. En un extremo se situaba el estilo sindical más burocrático, que se centraba en ofrecer servicios a sus afiliados, tanto de tipo laboral (reclamaciones a la empresa, asesoría jurídica) como extralaboral (descuentos en comercios, seguros, viajes e incluso cooperativas de vivienda). Este sindicalismo prefería la delegación de la toma de decisiones en los órganos de dirección del sindicato antes que la participación directa de los afiliados y era reacio a la movilización, especialmente si se prolongaba en el tiempo. En el otro extremo de los modelos sindicales se encontraba el que primaba la participación y movilización, no ofrecía servicios extralaborales por entenderlos ajenos a su misión y proporcionaba servicios laborales, pero trataba de subordinarlos a la participación directa de los trabajadores en la toma de decisiones, generalmente a través de asambleas de centros de trabajo.

La acción sindical de servicios y delegación

El estilo sindical de servicios y gestión no renunciaba a la movilización, pero la consideraba un mal menor que debía dosificarse al máximo y utilizarse solo como último recurso. Las huelgas largas se consideraban el peor escenario posible y se vivían como una pesadilla que había que evitar como fuera, incluso aceptando recortes de derechos, porque cualquier opción era mejor que «una conflictividad sin salida»[3].

Este modelo sindical, representado principalmente por UGT, se desarrollaba sobre todo en grandes empresas, especialmente en aquellas donde el trabajo se

realizaba de forma más aislada, la cultura laboral era más individualista, la organización empresarial tenía carácter paternalista, existía un mayor número de categorías y por tanto las condiciones de trabajo y salarios eran menos homogéneas. Las relaciones laborales en empresas grandes requerían un conocimiento más específico y daban lugar a una dinámica sindical más burocrática, centrada en procedimientos internos complejos. Además, este tipo de compañías fomentaban que los dirigentes de los sindicatos se especializaran en la actividad sindical, liberándose a tiempo completo y dejando de compartir condiciones de trabajo con el resto de sus compañeros. Las grandes empresas solían respetar la actividad sindical, por los conflictos pasados y también porque una relación de colaboración con una central sindical ayudaba a canalizar la conflictividad individual y a gestionar la empresa con menos incertidumbre.

Uno de los ejemplos emblemáticos de este tipo de acción sindical era el de la siderurgia ENSIDESA en Avilés (Asturias), donde coincidían una cultura laboral burocrática, poco movilizadora, individualista y escasamente solidaria y una política paternalista de la empresa que proporcionaba numerosos servicios como vivienda, economato, colegios y becas para los hijos de los empleados, educación de adultos, grupos culturales y de ocio y hasta un equipo de futbol. En ENSIDESA, la fuerza sindical con mayor implantación fue siempre UGT, que llevó a cabo un sindicalismo burocrático que logró buenas condiciones laborales y de jubilación[4].

El modelo sindical de servicios solía tender al corporativismo, es decir, a que los sindicatos se dedicaran solo a los problemas de la empresa, despreocupándose del resto de trabajadores, incluso de los de su mismo sector o de las fábricas vecinas. En algunos casos, el sindicalismo de servicios degeneraba en un sindicalismo amarillo controlado por la empresa, que se enfrentaba a los sindicatos de clase.

Uno de los principales ejemplos de sindicalismo amarillo fue el del Sindicato Independiente de Trabajadores de Citroën, que desde 1982 fue la organización obrera más representativa de la factoría de automóviles de Vigo. Se trataba de un sindicato controlado por la empresa, cuya principal baza era premiar a los afiliados con contratos para sus hijos, un arma muy poderosa en una comarca con un elevado paro juvenil. Otro ejemplo destacado fue el del Sindicato Independiente de Asturiana de Zinz, el más votado en la empresa desde el final de la transición, y que llegó a organizar piquetes contra las huelgas. El sindicalismo amarillo también logró implantarse en grandes empresas del sector

servicios mediante organizaciones como FASGA y FETICO, las más votadas como algunos grandes almacenes (entre ellos el Corte Inglés) o la cadena de restaurantes VIPS.

La acción sindical movilizadora y participativa

En el extremo opuesto al modelo burocrático, se desarrolló el sindicalismo basado en la participación directa de los trabajadores, la movilización, la solidaridad y el apoyo mutuo. En las empresas donde primaba este estilo de acción sindical, los dirigentes tenían un contacto más directo con las bases y no acostumbraban a liberarse a tiempo completo para seguir compartiendo las condiciones de trabajo con sus compañeros.

Mientras que el sindicalismo burocrático solía preocuparse exclusivamente de los problemas de su centro de trabajo, el sindicalismo de movilización tendía a salir fuera de los límites de la empresa para apoyar de forma solidaria las luchas de otros trabajadores y para implicarse en la vida cultural y social de sus barrios y localidades. Los obreros que practicaban este tipo de acción sindical aportaban mucho al resto de trabajadores y estos se lo devolvían en forma de simpatía y apoyo social cuando eran ellos quienes protagonizaban los conflictos. Uno de los casos más emblemáticos de este modelo sindical fue el de la plantilla del astillero de Naval Gijón, que acostumbraba a participar con sus característicos monos azules en la mayoría de los conflictos laborales y sociales de la zona, ya se tratara de huelgas para reclamar la readmisión de los despedidos en una empresa, de reivindicaciones vecinales o de juicios contra jóvenes insumisos al servicio militar obligatorio.

El modelo participativo y movilizador se desarrollaba sobre todo en empresas medianas, de entre 100 y 1.000 empleados, pero también tenía uno de sus referentes en el sector de la minería. Los trabajadores del carbón vivían en localidades en las que todos los habitantes se sentían parte de una comunidad identificada con esta actividad laboral. Los mineros compartían una cultura del trabajo basada en el orgullo profesional por hacer bien un trabajo duro y peligroso, en la solidaridad entre los compañeros para buscar la mejora colectiva, en la confrontación con el empresario, ya fuera público o privado y en

la identificación con el trabajo en la mina, que se consideraba una herencia recibida de la generación anterior y que por tanto generaba la obligación de preservarlo y mejorarlo para entregarlo a la siguiente generación.

En el caso de Asturias, los mineros estaban orgullosos de su pasado revolucionario y de su combatividad. Las huelgas formaban parte de su cultura, y cuanto más largas y más duras, mejor se valoraban. Los resultados materiales de las huelgas eran algo secundario, porque cada conflicto se entendía como parte de un proceso en el que las reivindicaciones que no se lograran se volverían a reclamar en la siguiente movilización.

La afiliación a los sindicatos (sobre todo a CCOO y a UGT, y en mucha menor medida a la Corriente Sindical de Izquierda) fue siempre muy elevada, de las mayores de España, y las secciones sindicales eran un elemento clave, sobre todo en el día a día laboral. Pero al mismo tiempo, las decisiones más importantes, como la firma de un acuerdo, o el inicio y el fin de las huelgas, se tomaban en asambleas con alta participación[5].

Más allá de la minería, el sindicalismo de participación y movilización se desarrolló principalmente en los astilleros (Gijón, Vigo, Ferrol, Cádiz, Valencia, Bilbao) y en empresas del metal como Duro Felguera en Asturias. Los trabajadores partidarios de este modelo se organizaron en CCOO, en ELA y LAB en el País Vasco y Navarra, en CNT y CGT, en la USO en algunos territorios, en CXTG e INTG en Galicia (fusionados en la CIG al final de este periodo), en la CSI en Gijón y en los CAT en el sector naval. El sindicalismo de participación y movilización también se desarrolló en sindicatos de empresa como la Plataforma Sindical de la EMT en los autobuses municipales madrileños o en organizaciones pequeñas, como Solidaridad Obrera, que contaba con implantación en el metro de Madrid.

Los modelos y la realidad

En la mayoría de las empresas no existían estos dos modelos de forma pura, sino que la plantilla seguía su propio camino tomando elementos de uno y de otro. Además, por lo general, en cada compañía convivían distintas opciones

sindicales que pugnaban por el respaldo de los trabajadores, una competencia que se producía sobre todo en las grandes empresas, como las fábricas de automóviles.

La principal empresa de automoción de España era SEAT. Desde las primeras elecciones sindicales, UGT y CCOO se habían consolidado como los sindicatos con mayor implantación, sumando entre ambos más del 80 por 100 de los delegados. Las secciones sindicales de SEAT tenían mucha influencia y una estrategia propia, que no siempre coincidía con la de sus propios sindicatos y que tendía cada vez más a aproximarse a las posiciones de la empresa, a consultar menos a los trabajadores, y a defender valores más conservadores, tanto en UGT como en CCOO. Siguiendo esta dinámica, ni UGT ni CCOO opusieron resistencia a la destrucción de 8.000 puestos de trabajo que ejecutó SEAT entre 1982 y 1988 tras su venta a la empresa alemana Volkswagen. A pesar de ello, los dos sindicatos mantenían su representación mayoritaria, que cada vez se basaba menos en su capacidad de movilización y de negociación de mejores convenios y cada vez se sustentaba más en conseguir que los hijos de los afiliados fueran los elegidos para los nuevos contratos.

A finales de los ochenta, el modelo sindical burocrático y de servicios comenzó a ser contestado por parte de la plantilla de SEAT. El detonante fue un acuerdo de CCOO y UGT con la empresa que incluía la incorporación de 2.000 trabajadores, pero que, en vez de realizarse con criterios transparentes, repartía los nuevos contratos entre los elegidos por la empresa y los seleccionados por CCOO y por UGT a partes iguales. El acuerdo generó tal rechazo que el comité de empresa fue revocado por los trabajadores y se tuvieron que realizar unas nuevas elecciones sindicales, en la que emergió con fuerza el modelo sindical de participación y movilización, representado en este caso por la sección de la CNT reunificada que poco después pasaría a llamarse CGT. La candidatura de CNT-CGT fue la más votada en la gran fábrica de la zona franca de Barcelona y logró la tercera posición en la factoría de El Prat, con 17 delegados (el 10,5 por 100), mientras que CCOO y UGT bajaban algo, pero mantenían una amplia mayoría con 132 delegados, el 81 por 100[6]. La mayoría de los trabajadores, incluidas las bases de CCOO y UGT, reclamaban el control sindical de la contratación, pero no para que las centrales metieran a los hijos de los dirigentes y de los afiliados, sino para que garantizaran un mecanismo limpio y transparente, con criterios de selección públicos y aceptados por los trabajadores.

En la fábrica de Ford en Almussafes (Valencia) tuvo lugar un proceso similar.

Durante la década de los ochenta, la hegemonía sindical de UGT permitió a la dirección llevar a cabo una estrategia de reducción de plantilla y de extensión de la subcontratación. La producción se incrementaba, pero no mediante mejoras organizativas y tecnológicas, sino por el aumento de las horas extras y de los ritmos, con el consiguiente deterioro de la salud de los trabajadores. A comienzos de los noventa, el sindicalismo de gestión y servicios representado por UGT perdió la mayoría ante el avance de un nuevo estilo sindical de movilización y participación. Este modelo alternativo se organizaba en CCOO, que pasó a ser la fuerza más votada, y también en menor medida en CNT-CGT. CCOO y CGT lideraron la lucha contra las horas extra, por la modificación de la organización del trabajo y por la conversión de temporales en fijos. La propuesta sindical de CCOO y CGT, que se basaba en tomar las decisiones más importantes en asambleas y en desarrollar un plan de huelgas sostenidas en el tiempo, logró importantes avances, siendo el más destacado de ellos un convenio que convirtió en indefinidos el 30 por 100 de los contratos eventuales. A pesar de esto, el sindicalismo de gestión no despareció de Ford y UGT mantuvo su fuerza, sostenida en parte por el clientelismo. La central socialista conservaba una afiliación elevada, de unas 4.400 personas, pero los votos que recibía en las elecciones eran muchos menos, alrededor de 2.900. Esto indicaba que casi un tercio de los miembros de la central socialista no se afiliaba por afinidad con su línea sindical sino por las ventajas individuales que suponía pertenecer a UGT[7].

El sindicalismo de movilización más allá de la industria

El sindicalismo de participación y movilización no era exclusivo de la industria y los trabajadores de la educación o la banca o el transporte también practicaron este modelo.

En la primavera de 1988, los profesores de colegios e institutos públicos toda España realizaron 15 jornadas de huelga, y se organizaron en asambleas en las que se debatían y votaban las propuestas de los distintos sindicatos. La administración ofreció un acuerdo que recogía una parte de las reivindicaciones de los trabajadores y que fue aceptado por UGT y los sindicatos corporativos CSIF y Asociación Nacional de Profesores de la Enseñanza (ANPE). Las

asambleas consideraron que la propuesta del Ministerio era insuficiente y mantuvieron las huelgas, con el apoyo de CCOO, CNT, USO, los Sindicatos de Trabajadores de Enseñanza Confederados (STEC), la Confederación Xeral de Traballadores Galegos (CXTG) y la Intersindical Nacional dos Traballadores Galegos (INTG). Los paros tuvieron un seguimiento muy alto, por encima del 85 por 100, y lograron el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva[8], que como hemos visto, no llegaría al conjunto de la Administración hasta después de la huelga general del 14D.

Un proceso similar tuvo lugar en la banca, un sector que empleaba a 165.000 personas, de las cuales el 70 por 100 eran administrativos con cualificación básica. Cuando en 1988 la patronal planteó la generalización de la jornada partida, CCOO y UGT firmaron un preacuerdo y lo sometieron a referéndum entre los trabajadores. La participación en la consulta fue muy alta, de 141.209 empleados en toda España y la opción más votada, por poca diferencia, fue el No a la jornada partida. A pesar de que los trabajadores habían manifestado su rechazo al convenio, CCOO y UGT procedieron a su firma. El nuevo convenio no provocó tensiones en UGT, porque en su modelo sindical las decisiones de las asambleas no debían ser vinculantes, pero en CCOO la firma en contra de la opinión de la mayoría de los trabajadores provocó una crisis interna. En Madrid una parte de la afiliación abandonó la organización y en Huelva, la dirección provincial y un sector de las bases se dieron de baja y formaron un nuevo sindicato[9].

Tras el 14D de 1988, la dinámica de unidad sindical y el ambiente de mayor movilización obrera facilitaron que CCOO y UGT acordaran que, en caso de diferencias en la firma de convenios, se organizarían asambleas o referéndums y ambas centrales respetarían la decisión mayoritaria[10].

Este compromiso con la realización de consultas directas se refería a los casos en los que CCOO y UGT discreparan sobre una convocatoria de huelga, porque cuando el sector de los trabajadores dispuesto a movilizarse de forma continuada hasta lograr acuerdos con mejoras se organizaba fuera de las dos centrales mayoritarias, estas no dudaban en boicotear las huelgas y tratar de hundir a los sindicatos rivales por todos los medios a su alcance. Uno de los casos más significativos de este tipo de dinámicas fue el de la Empresa Municipal de Transporte (EMT) de Madrid.

A mediados de los ochenta, el comité de empresa de la EMT estaba compuesto

por 24 representantes de dos sindicatos corporativos, 9 de CCOO y otros 9 de UGT. El estilo de acción sindical burocrático y reacio a la movilización de los dos sindicatos de clase allanó el camino para que la dirección degradara las condiciones laborales. La situación estalló en 1990, cuando los trabajadores llevaron a cabo una huelga indefinida de 22 días basada en asambleas con una participación muy elevada. CCOO y UGT se emplearon a fondo contra la movilización y contra el grupo de trabajadores que lideraba la corriente asamblearia. Este grupo consolidó su liderazgo durante el conflicto, que acabó con una subida salarial sustancial, y creó la Plataforma Sindical de la EMT. En las elecciones de diciembre de 1990, la Plataforma Sindical logró 4675 votos y 36 delegados, CCOO y UGT quedaron sin representación en el comité y uno de los dos sindicatos corporativos tradicionales de la empresa obtuvo 6 delegados[11].

La Plataforma se mantuvo fiel a su estilo sindical basado en la participación de los trabajadores por medio de asambleas decisorias, en la confrontación para lograr mejoras laborales y en la insistencia en reclamar la readmisión de los despedidos en las huelgas de 1992, una reivindicación que se mantenía convenio tras convenio, aunque no resultaba imprescindible para firmar acuerdos. Las dos primeras readmisiones llegaron siete años después de los despidos, en 1999, y las dos últimas diez años más tarde, en 2009. Fuera de la empresa quedaron otros tres despedidos, que ya se habían jubilado. Entre ellos estaba el líder de la huelga de 1992 y de la Plataforma en sus primeros años, Pablo Rodríguez-Peña[12].

En algunos sectores concretos, como la construcción y la limpieza, las características del trabajo hacían que las huelgas de un día no supusieran presión para los empresarios, ya que la labor que dejaba de hacerse en la huelga se acumulaba para el día siguiente, sin demasiado impacto para los dueños. En estos sectores, todos los sindicatos acostumbraban a convocar huelgas largas, incluidos CCOO y UGT, que eran mayoritarios en el conjunto de España y en muchas provincias. En 1988, durante la negociación de los convenios provinciales de la construcción de Madrid y Barcelona, CCOO y UGT lideraron sendas huelgas que se mantuvieron durante 9 y 21 días respectivamente.

A comienzos de los noventa, en algunas de las huelgas largas impulsadas por CCOO, la reivindicación de la reducción de la precariedad ganó peso por encima incluso de las mejoras salariales. Así pasó en el convenio estatal de la construcción de 1992, que recogía que los contratos principales serían fijo de plantilla y fijo de obra y que establecía indemnizaciones por fin de contrato para

los contratos temporales, de manera que se penalizara económicamente a los empresarios por hacer contratos temporales. En los sectores de limpieza viaria, limpieza de edificios y jardinería, los convenios que se consiguieron en 1990 y 1991 por medio de huelgas mantenidas en el tiempo incluían la subrogación, esto es, que ante un cambio de contrata (por ejemplo, en un servicio de jardinería realizado para un ayuntamiento), los trabajadores mantenían sus contratos en las mismas condiciones.

Otra huelga larga liderada por CCOO y UGT, y en este caso, por trabajadoras precarias, fue el de las cuidadoras a domicilio de personas ancianas y discapacitadas contratadas por los servicios sociales del Ayuntamiento de Madrid a través de empresas privadas. Se trataba de empleos muy precarios, con salarios por debajo del umbral de la pobreza de 338 euros al mes y jornadas de 60 horas semanales de lunes a sábado. Para reclamar un sueldo de 660 euros al mes y una jornada de 35 horas semanales como la de los empleados municipales, las cuidadoras realizaron 38 jornadas de huelga cumpliendo los servicios mínimos. La empresa respondió con varias decenas de despidos y el conflicto acabó con un laudo, mediante el que las trabajadoras consiguieron parte de sus reivindicaciones, pero no la readmisión de todas las despedidas. Las dieciocho cuidadoras que no fueron readmitidas lograron ser recolocadas en otras empresas del sector gracias a la presión de los sindicatos[13].

RESISTIR A LOS DESPIDOS DESDE LA ASAMBLEA Y EL COMITÉ DE EMPRESA: LA EXPERIENCIA DE DURO FELGUERA (1990-1997)[14]

El sindicalismo de participación y movilización tuvo uno de sus mayores ejemplos en la principal empresa del metal de Asturias, Duro Felguera. Se trataba de una compañía peculiar, pionera de la industria pesada española y estrechamente vinculada al poder político desde su fundación en el siglo XIX, que se caracterizaba por tener una gran influencia en la región y una estrategia empresarial en constante innovación. En los años sesenta, la cercanía al poder político le había permitido a la Duro vender sus explotaciones mineras al Estado franquista, evitando así una importante inversión en tecnología y seguridad que ya no podía demorarse más, de manera que la modernización de los pozos fue

realizada por el Estado, por medio de la creación de HUNOSA. Una década después, Duro Felguera volvió a rentabilizar unas instalaciones industriales obsoletas vendiéndolas de nuevo al Estado, en este caso a la siderurgia pública ENSIDESA.

Tras desembarazarse de la minería y la siderurgia, Duro Felguera pasó a dedicarse en los ochenta a la construcción de piezas metálicas y montaje de maquinaria industrial, con unos talleres en Langreo, cabecera de la cuenca minera asturiana del Nalón, que eran de los más avanzados de Europa.

A comienzos de los noventa, la Duro abordó un nuevo cambio estratégico. En esta ocasión se trataba de abandonar la fabricación y el montaje para dedicarse a la gestión y financiación de proyectos industriales, buscando también convertir el suelo industrial en promociones inmobiliarias.

En la nueva actividad de Duro Felguera no había lugar ya para la mayoría de sus trabajadores, que habían desarrollado una cultura laboral y sindical propia, basada en la movilización, la confrontación con la empresa y la participación directa por medio de la asamblea de centro de trabajo. En la Duro convivían dos secciones sindicales potentes: una de UGT, que agrupaba a los trabajadores más reacios a confrontar con la empresa y otra de CCOO, aglutinante del sector más proclive a la movilización y a la asamblea, que era el corazón de la vida sindical de la empresa y el lugar de debate de las estrategias y de la toma de las decisiones más importantes.

En 1990, Duro Felguera anunció que el taller de Langreo dedicado a construcciones mecánicas daba pérdidas y que para mantener su actividad era necesario reducir la plantilla. Sin embargo, existía una solución. El gobierno autonómico del PSOE y la Duro habían encontrado a una empresa norteamericana, llamada Eurometals, que estaba interesada en comprar los talleres de Langreo e incluso planeaba realizar una importante inversión que generaría nuevos puestos de trabajo.

Poco después, las organizaciones locales de UGT y CCOO (dirigidas respectivamente por José Manuel Menéndez Rozada y por Alberto Rubio, que pertenecía al sector crítico liderado por Agustín Moreno), firmaron un acuerdo con Duro Felguera.

El pacto reconocía un excedente de 200 trabajadores y aceptaba la venta del

taller a Eurometals y era valorado por CCOO y UGT como muy positivo porque supondría una fuerte inversión privada en la reindustrialización de la comarca. El único inconveniente era que Duro Felguera no planteaba una sucesión de empresas según establecía el Estatuto de los Trabajadores, subrogando los contratos de los trabajadores en las mismas condiciones y con la misma antigüedad e indemnización en caso de despido. Lo que exigía la Duro era la extinción de todos los contratos y que los trabajadores fueran contratados de nuevo por Eurometals. Es decir, se requería un despido colectivo de toda la plantilla, que en aquel momento se denominaba expediente de regulación de empleo, y que debía ser aceptado por el comité de empresa.

En estas circunstancias, toda la presión del gobierno autonómico, de CCOO y de UGT se dirigió al comité de empresa. Si el comité no aceptaba los despidos para ser contratados de nuevo por Eurometals, se convertiría en el responsable del cierre de los talleres de Langreo y el culpable de impedir la reindustrialización de la comarca. El tema era serio.

El comité de empresa, formado en su mayoría por delegados de CCOO, investigó la trayectoria de Eurometals y descubrió que se trataba de una empresa recién creada, con un capital muy reducido, equivalente a 60.000 euros, y con un proyecto industrial endeble, que dependía de las subvenciones que esperaba obtener del Gobierno de España, por valor de 18 millones de euros.

El comité de empresa entendía que se trataba de una estafa, y que Eurometals no buscaba desarrollar ningún proyecto industrial en Asturias sino apropiarse de las subvenciones públicas y despedir gratis a los trabajadores, ya que al ser estos contratados de nuevo, perderían su indemnización por antigüedad.

La consejera de industria Paz Fernández Felgueroso, CCOO y UGT insistían en la necesidad de que el comité de empresa aceptara el acuerdo de los despidos y confiara en el proyecto industrial de Eurometals. La presión para que el comité de empresa firmara iba en aumento y la propia plantilla se encontraba dividida, porque no estaba claro cuál era la mejor opción, si afrontar un despido colectivo de 200 trabajadores o aceptar ser despedidos para pasar a una nueva empresa. Una decisión de este calado solo podía ser tomada por la asamblea de trabajadores que debía elegir entre dos opciones.

La propuesta del comité de empresa era aceptar la venta del taller a Eurometals, siempre y cuando se realizara mediante la subrogación establecida en el artículo

44 del Estatuto de los Trabajadores, manteniendo sus contratos y condiciones de trabajo. De esta manera, si Eurometals cerraba al poco tiempo, los trabajadores volverían a reincorporarse a Duro Felguera. La segunda propuesta sometida a votación era la defendida por la empresa, el gobierno autonómico, CCOO y UGT: aceptar el despido colectivo para ser contratados al día siguiente por Eurometals.

La opción que recibió más votos fue la defendida por el comité de empresa. Poco después, Eurometals comunicó que en esas condiciones no estaba interesada en la compra del taller y desapareció. El comité de empresa manifestó que la retirada de la empresa fantasma les daba la razón: se trataba de una estafa industrial, que bautizaron posteriormente como «Duromocho», en referencia al timo del «tocomocho» que consiste en vender un falso billete de lotería premiado.

Duro Felguera no había conseguido su objetivo de reducir plantilla de forma gratuita, pero su abandono de la producción era una decisión estratégica. Aprovechando que CCOO y UGT habían reconocido la existencia de un excedente de 200 personas en el acuerdo de Eurometals, en 1991 la Duro presentó un ERE para 232 trabajadores de la factoría de Construcciones Mecánicas de Langreo, que incluía a varios miembros del comité de empresa y a su presidente Sánchez Terán, de CCOO.

Los trabajadores de Duro Felguera se opusieron al expediente de extinción de contratos. El comité de empresa elaboró un informe en el que argumentaba que las pérdidas aducidas por la empresa no eran reales, sino artificios contables, y que con una buena gestión del taller Felguera Construcciones Mecánicas seguía siendo rentable. Desde la asamblea, los trabajadores organizaron distintas movilizaciones, que incluyeron concentraciones, huelgas, manifestaciones y una marcha en bicicleta desde Langreo hasta Madrid. La plantilla estaba dispuesta a mantener la movilización hasta forzar a la empresa a retirar los despidos, pero CCOO y UGT negociaron el ERE con la directora general de Trabajo Soledad Córdova y lo aceptaron.

El comité de empresa denunció que el criterio que utilizaban CCOO, UGT y la directora general de Trabajo (que se mantendría al frente de la negociación de los EREs también durante los gobiernos del PP) no eran las causas económicas y las posibilidades de mantener la actividad de las empresas, sino los intereses organizativos de los sindicatos, de manera que se primaba la destrucción de

empleo en las compañías cuyas secciones sindicales resultaban menos útiles a los negociadores de CCOO y UGT para mantener su poder dentro de los sindicatos.

El comité de empresa y la asamblea de Duro Felguera rechazaron el ERE. Lo recurrieron en los tribunales y un grupo de trabajadores se encerró en la torre de la catedral de Oviedo, anunciando que no saldrían de allí hasta que se retiraran los despidos. La Administración de Justicia dio la razón a la plantilla: el ERE acordado por la empresa, CCOO, UGT y la directora general de Trabajo Soledad Córdova no era legal. El expediente se anuló, los encerrados bajaron de la torre de la catedral y los trabajadores volvieron a sus puestos en el taller.

En agosto de 1993, la Duro presentó un nuevo ERE, esta vez para 232 empleados de Felguera Melt y de Felguera Construcciones Mecánicas, que de nuevo incluía a varios miembros del comité de empresa. Una vez más, la plantilla se preparó para una movilización mantenida en el tiempo. La asamblea se reunía a diario a primera hora de la mañana, debatía la situación y comenzaban las protestas. La policía cargaba contra los trabajadores, estos respondían a las cargas y se refugiaban en el taller, de manera que en ocasiones los enfrentamientos llegaban a afectar también a la producción de la empresa.

El juez de primera instancia resolvió que el nuevo ERE se ajustaba a la legalidad. Los trabajadores recurrieron a las instancias superiores hasta llegar al Tribunal Constitucional, argumentando que utilizar los ERE para despedir sindicalistas no solo era contrario a la ley, sino que convertía la libertad sindical en papel mojado. Pero mientras se resolvían los recursos, los 232 despedidos seguían en la calle y los representantes fuera del comité de empresa.

Los trabajadores debatieron en la asamblea las distintas maneras de hacer frente a una situación que cada vez se ponía más difícil. Ante la falta de otras opciones, acordaron comenzar a realizar sabotajes en forma de quema de cajeros automáticos y oficinas bancarias del Banco Hispanoamericano (accionista principal de la Duro), así como de instalaciones de la empresa pública ferroviaria. Los trabajadores preparaban meticulosamente los sabotajes para que no se produjeran daños personales, incluso llegando a poner en riesgo su propia integridad, y consiguieron su objetivo de no causar ningún herido.

Durante varios meses se sucedieron las asambleas diarias en la calle a primera hora de la mañana, los cortes de tráfico, las manifestaciones, los enfrentamientos

con la policía y los sabotajes. Los despedidos tenían enfrente a las federaciones del Metal de CCOO y UGT que firmaban los expedientes de regulación de empleo planteados por Duro Felguera y a los gobiernos de España y de Asturias, ambos del PSOE, que respaldaban los ERE. La asamblea de los despedidos solo tenía el apoyo de la Corriente Sindical de Izquierda, que practicaba el mismo sindicalismo de participación, movilización y confrontación con los cierres de empresas sin negociar despidos y también contaba con la solidaridad de otros sindicatos radicales (como LAB en el País Vasco o Solidaridad Obrera en Madrid) que veían en la asamblea, la resistencia y los sabotajes un modelo a seguir. Otro apoyo muy importante fue el de Antón Saavedra, ex dirigente de UGT y parlamentario de Izquierda Unida.

El sector más combativo de Duro Felguera seguía afiliado a Comisiones Obreras, pues consideraba que a pesar de que su sindicato firmaba un ERE tras otro en contra de la decisión de la asamblea, mantenerse en CCOO resultaba imprescindible para forzar a la dirección de la central a apoyar sus movilizaciones, ya que no podía justificar ante sus afiliados el abandonar a una sección sindical que luchaba contra los despidos.

Por lo tanto, los despedidos de Duro Felguera tenían otro frente abierto con CCOO, al que presionaban de forma continua para que respaldara sus protestas. Los trabajadores de la Duro llegaron a encerrarse en la sede central de CCOO en Madrid para reclamar a la central un apoyo más decidido a su lucha y para exigir que no firmara ningún acuerdo que supusiera despidos colectivos. El sector mayoritario, liderado por el secretario general Antonio Gutiérrez, defendía un modelo sindical muy alejado de la asamblea, la confrontación y en última instancia, el sabotaje y por tanto no tenía ningún interés en respaldarlos. El sector crítico, que defendía un modelo más participativo y movilizador, tampoco apoyó de forma decidida a los trabajadores de Duro Felguera. Los dirigentes del sector crítico en Asturias Alberto Rubio y Guillermo Vallina firmaron acuerdos que incluían despidos (considerados como un mal menor inevitable) en contra de la opinión de la asamblea y se enfrentaron una y otra vez a la plantilla para reclamarles que aceptaran las indemnizaciones, abandonaran las protestas y se olvidaran de reivindicar la readmisión y la continuidad de los talleres de Langreo. En Asturias, las secciones sindicales de CCOO, incluidas las del sector crítico, limitaron su apoyo a declaraciones públicas, sin organizar movilizaciones ni paros de solidaridad en sus empresas.

Confrontar mediante el sabotaje con la banca y con la principal empresa del

metal asturiana, que además estaba estrechamente vinculada al poder político, no salía gratis. La policía destinó un grupo de la Brigada de Información a seguir a los trabajadores y la prensa regional los presentó como la semilla de un grupo terrorista.

La represión no acabó con los líderes de la protesta en prisión gracias al apoyo de los trabajadores y los vecinos de la cuenca minera, que acudieron a las manifestaciones convocadas por los despedidos, a pesar de realizarse al margen de los sindicatos. En Langreo, una localidad de 40.000 habitantes, llegaron a realizarse movilizaciones de 15.000 personas.

Entre 1990 y 1993, Duro Felguera presentó varios expedientes de regulación de empleo. Cada uno de ellos fue respondido por un informe detallado del comité de empresa, que argumentaba que no existían causas económicas para los despidos. En 1993, la inspección de trabajo determinó que la sucesión de expedientes no tenía como objetivo corregir los supuestos desequilibrios de la empresa para asegurar su continuidad, sino que su fin era otro: demostrar la necesidad del cierre total.

En noviembre de 1993, Duro Felguera decretó el cierre patronal del taller de Construcciones Mecánicas como medida de presión para lograr un acuerdo que zanjara el conflicto. Ese mismo mes, las federaciones de UGT y CCOO firmaron un segundo acuerdo con la empresa, que una vez más incluía el despido colectivo de una parte de la plantilla. El comité se manifestó en contra y como siempre, dejó en manos de la asamblea la última palabra. Los trabajadores votaron el acuerdo en la asamblea y fue rechazado por amplia mayoría. En enero de 1994, las federaciones de CCOO y UGT firmaron un tercer acuerdo que mejoraba el segundo pacto, pero que seguía incluyendo despidos. La asamblea lo volvió a rechazar.

Una vez terminado el periodo del cierre patronal, Duro Felguera preparó el desmantelamiento de los talleres de Langreo para proceder a su cierre. No parecía sencillo, porque la asamblea de despedidos se concentraba a diario en la puerta de la fábrica para evitar que la empresa sacara las máquinas. La solución a este problema la encontraron el secretario general de SOMA-UGT y dirigente del PSOE José Ángel Fernández Villa y la sección sindical de UGT de Duro Felguera. En plena noche, los afiliados a UGT accedieron al taller y comenzaron un encierro que se prolongaría mientras realizaban el desmontaje de las máquinas. De esta manera, evitaban enfrentarse con sus compañeros despedidos

que se reunían todos los días en el exterior de la fábrica.

Ante esta situación, la asamblea aprobó que un grupo de voluntarios iniciara una huelga de hambre en el Ayuntamiento de Langreo. A medida que pasaban los días y la salud de los huelguistas se deterioraba, se intensificaban los sabotajes contra instalaciones de las empresas accionistas de Duro Felguera y las de empresas públicas como RENFE.

Las mujeres de los despedidos se organizaron en su propia asamblea para impulsar las movilizaciones. Con una gran capacidad de iniciativa y trabajo, las mujeres lograron el apoyo de sectores sociales que no veían con buenos ojos los sabotajes y con los que los trabajadores no conseguían conectar. Esta asamblea de mujeres se convirtió también un espacio de desarrollo de las mujeres, que se ganaron su propio protagonismo, confrontando con el machismo presente también en la clase trabajadora.

A través de la asamblea y de la participación directa en las movilizaciones, las mujeres se ayudaron mutuamente para enfrentar los problemas sicológicos provocados por la incertidumbre y la amenaza de pobreza y exclusión social. El horizonte no era nada halagüeño para unas familias que por lo general dependían del salario de los trabajadores despedidos, cuya edad les dejaba con pocas posibilidades de volver a acceder a un empleo en una región muy afectada por el desmantelamiento industrial.

Al igual que la mejor forma de enfrentarse al estrés y la depresión para los despedidos era participar en las asambleas y las movilizaciones, para las mujeres de los trabajadores, la mejor forma de combatir las secuelas sicológicas era también el debate colectivo y las acciones de protesta.

Las protestas fueron muy imaginativas y de todo tipo. Las asambleas diarias daban para mucho y permitían generar ideas, debatirlas entre todos, desarrollarlas y elegir las más apropiadas para cada ocasión. De la asamblea salieron acciones como obras de teatro, cadenas humanas, encierros, sabotajes, cortes de tráfico, quema de cajeros automáticos y oficinas bancarias de los accionistas de Duro Felguera e incluso un encadenamiento en la cueva de Covadonga durante los actos oficiales del día de Asturias.

La prolongación de la huelga de hambre amenazaba la salud de los trabajadores y la asamblea buscó una salida: gracias a una carta firmada por cuarenta

sacerdotes asturianos, los despedidos lograron la mediación del arzobispo de Oviedo, Gabino Díaz Merchán. Ante la dificultad de la situación, los despedidos aceptarían abandonar la huelga de hambre si Duro Felguera se comprometía a negociar con ellos de forma directa, sin la presencia de CCOO y UGT, que ya habían firmado tres acuerdos a sus espaldas que incluían el despido de parte de la plantilla. Díaz Merchán se implicó en la mediación y logró que la empresa aceptara la propuesta de la asamblea, que era bastante moderada y no suponía ninguna cesión por su parte. Una vez que el arzobispo anunció que la Duro se comprometía a negociar de forma directa con los representantes de la asamblea, los trabajadores abandonaron la huelga de hambre, evitando así unos daños graves para la salud que eran inminentes.

CCOO seguía defendiendo que la mejor solución posible era el tercer acuerdo firmado que suponía el despido de una parte de la plantilla y que había sido rechazado por la asamblea. La solución del conflicto no parecía sencilla y, además, la Duro no convocaba la reunión a la que se había comprometido. Ante el incumplimiento de lo pactado, los trabajadores respondieron con un salto cualitativo, colocando un artefacto que explotó de madrugada en el economato de Duro Felguera en Langreo, en una acción planificada con especial cuidado para no provocar daños personales.

Poco después, en el otoño de 1994, la dirección de Duro Felguera accedió a negociar con la asamblea a través de su representante Sánchez Terán, que había sido el presidente del comité de empresa hasta su despido. El colectivo de despedidos se mantenía en su posición inicial: readmisión de los 232 trabajadores y garantías para el futuro del taller. El nuevo presidente de la Duro, Ramón Colau, planteaba que después de todo lo vivido, preferían cerrar la empresa antes que readmitir a todos. La asamblea midió sus fuerzas y sus apoyos y valoró también que una pequeña parte de los despedidos tenían serios problemas de salud agravados durante el conflicto, hasta el punto de que siete trabajadores habían fallecido por diversas enfermedades durante la lucha contra los EREs. Ante esta situación, la asamblea aceptó negociar una salida que supusiera la readmisión de la mayoría y la recolocación del resto en una empresa en Asturias con características similares a las de Duro Felguera o en su defecto una empresa pública, de manera que tuvieran garantías de no ser despedidos al poco tiempo.

La nueva oferta de los trabajadores fue aceptada como planteamiento general por la dirección de la Duro y el acuerdo se fue trabajando y concretando durante

varios meses. La empresa cedía al aceptar la readmisión de la mayoría de los despedidos y la asamblea cedía flexibilizando su posición inicial de «o todos o ninguno» y dejando además que fuera la Duro quien eligiera a los trabajadores que serían recolocados en otras empresas, siendo conscientes de que esto suponía que las personas más activas en las movilizaciones no volverían a trabajar nunca en Duro Felguera.

A finales de 1994 se alcanzó un acuerdo. Duro Felguera se comprometía a pagar los salarios y las cotizaciones a la seguridad social pendientes desde los despidos a todo el colectivo y aceptaba readmitir a 160 de ellos, que se reincorporaron al taller. Otros 30 empleados, con graves problema de salud, superaron el tribunal médico de la seguridad social y obtuvieron la incapacidad permanente, que daba derecho a una prestación hasta la jubilación. Los cuarenta restantes, elegidos por Duro Felguera, no volverían a la empresa, sino que serían recolocados en otra compañía similar o en su defecto en otra empresa pública. Entre ellos estaban los trabajadores más activos en la movilización.

Los meses fueron pasando y la recolocación acordada no llegaba. Tras dos años de espera, el seguro de desempleo de los cuarenta despedidos que no habían sido readmitidos estaba próximo a agotarse. Ante la incertidumbre, los últimos despedidos de Duro Felguera decidieron retomar la movilización. El 24 de diciembre de 1996, en la víspera de navidad, Gerardo Iglesias Campa, José Ignacio Díaz, Víctor Vaquero Rodríguez y Juan José García García se encerraron en la torre de la catedral de Oviedo y anunciaron que no saldrían hasta que se cumpliera el acuerdo y fueran recolocados. Los trabajadores dejaban claro que su protesta era pacífica, pero que en caso de que la policía intentara desalojarles, resistirían hasta las últimas consecuencias, lo cual, dicho por un colectivo que en los años anteriores había quemado entidades bancarias e incluso habían colocado un artefacto explosivo en el economato de la Duro, suponía toda una declaración de intenciones. La posición del arzobispo Gabino Díaz Merchán, que siempre había defendido la salida negociada del conflicto, también dificultaba una intervención policial.

Los encerrados resistieron las duras condiciones de vida de la torre catedralicia durante siete meses. Cuando su salud comenzó a deteriorarse, fueron relevados por Ramón Cimadevilla Jove, Fermín Rodríguez Menéndez, Manuel Ortiz de Galisteo Muriel y Marino García Rodríguez[15].

Durante todo el año 1997, la actividad de los despedidos fue continua,

organizando movilizaciones y recabando apoyos y solidaridad. El 5 de noviembre de ese año, CCOO firmó un acuerdo con el gobierno asturiano, que previamente había sido pactado por los sindicatos mineros de CCOO y UGT con el Ministerio de Industria y que garantizaba la recolocación de los despedidos de Duro Felguera en la minería pública de HUNOSA. Los trabajadores abandonaban un encierro que se había mantenido durante 318 días y los últimos despedidos de la Duro recuperaban así sus puestos de trabajo, después de siete años de lucha.

Este conflicto tan enconado y tan prolongado no modificó la estrategia de Duro Felguera, que siguió combinando el paternalismo con la represión. En los años siguientes, la empresa siguió despidiendo a sindicalistas que no se plegaban a la estrategia de la compañía y mantuvo su intención de acabar con los talleres de Langreo. El sindicalismo de movilización y participación practicado por la plantilla obligó a la Duro a mantener esta actividad industrial hasta que en 2016 la dirección de la empresa consiguió cerrar las instalaciones de Felguera Construcciones Mecánicas y de Felguera Melt.

MÁS DIFÍCIL TODAVÍA: EL SINDICALISMO EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS, EN LA ECONOMÍA SUMERGIDA Y ENTRE LOS PARADOS

A pesar de estar regidas por la misma legislación que las grandes compañías, las relaciones laborales de las pequeñas empresas se desarrollaron de forma diferente. Los vínculos entre jefe y empleados eran más personales –en muchos casos incluso familiares– y la capacidad de presión de los trabajadores era menor.

Los sindicatos tuvieron muchas dificultades para implantarse en este tipo de empresas y cuando lo lograron, la acción sindical solía limitarse a reclamar el cumplimiento de la normativa legal. En contra del tópico, las centrales sindicales no se despreocuparon de los trabajadores de las pequeñas empresas. Desde muy pronto, tomaron conciencia de su importancia numérica y su relevancia estratégica para la cohesión de la clase trabajadora y llevaron a cabo iniciativas para conectar con este colectivo, formado por personas más aisladas y en

ocasiones más vulnerables a los abusos patronales.

La estrategia de UGT consistió en llevar a las PYMES su modelo de sindicalismo de servicios. Se basaba en convocar elecciones sindicales y presentar una candidatura que en caso de resultar elegida no llevaba a cabo una acción sindical reivindicativa. Con este modelo, la central socialista aumentaba su número de delegados y su representatividad, mientras que los empleados de las pequeñas empresas también quedaban satisfechos, con un sindicalismo que no confrontaba con el empresario, con quien podían tener incluso lazos familiares. Para los dueños de las empresas, este sindicalismo suponía un mal menor frente al estilo sindical más reivindicativo de CCOO, ELA o de las centrales nacionalistas gallegas.

En las PYMES existía también otro sector de trabajadores dispuesto u obligado por las circunstancias a confrontar con el empresario. Para estos empleados, el modelo sindical de votar a un delegado y que este delegado no desarrollara acción sindical en la empresa ni se enfrentara al patrón, suponía un motivo de desprestigio no solo de UGT, sino del sindicalismo en su conjunto, porque muchas veces no conocían otra práctica sindical de primera mano.

La dirección de CCOO también lo tuvo claro desde muy pronto: la implantación en las pequeñas empresas era una prioridad. Sin embargo, los cuadros del sindicato, delegados de empresas medianas y grandes, se resistían a hacer labor de expansión en PYMES, porque la acción sindical era más sencilla en sus propios centros de trabajo, donde estaban reconocidos por sus compañeros, eran aceptados como interlocutores por los empresarios y conocían el terreno.

A fuerza de insistir, la dirección de CCOO logró que miles de delegados dedicaran parte de sus horas sindicales a promover elecciones en pequeñas empresas[16]. De esta manera, CCOO aumentó sensiblemente su representación en las PYMES, pero con un modelo sindical diferente al que se pretendía, pues no se basaba en la reivindicación y la negociación de mejoras, sino que se limitaba a la información y la asesoría a los empleados, sin confrontar con el empresario, que siguió dominando las relaciones laborales, en algunos casos con estilo paternalista y en otros con estilo autoritario. La acción sindical reivindicativa seguía haciéndose sobre todo en las empresas medianas y grandes, incluso en sectores como el metal, donde una parte importante de los trabajadores estaban contratados en pequeñas empresas y donde los sindicatos contaban con una sólida implantación[17].

Para superar esta situación, CCOO se propuso incorporar a los trabajadores de las PYMES a la negociación de los convenios colectivos de sector. Esta iniciativa no dio resultados, porque en muchas pequeñas empresas el empresario no respetaba el convenio y los trabajadores no se veían con fuerza suficiente para hacerlo cumplir. A pesar de estas limitaciones, CCOO crecía en representación y en afiliación en las PYMES, la central liderada por Antonio Gutiérrez terminó por adaptarse a esta dinámica y empezó a negociar convenios sectoriales que permitieran la acumulación de horas sindicales para poder liberar a trabajadores que se dedicaran a la acción sindical en las PYMES a tiempo completo[18].

Quienes sí lograron extender el sindicalismo de participación y movilización en algunas pequeñas empresas fueron las centrales nacionalistas vascas y gallegas. En Galicia la INTG y la CXTG (posteriormente unificadas en la CIG) lideraron varios conflictos en compañías pequeñas que por lo general acabaron con acuerdos positivos para los trabajadores. En el País Vasco, ELA se implantó en las PYMES con un estilo sindical basado en la confrontación con el empresario para conseguir mejoras laborales, que iban más allá del salario y frecuentemente incluían la readmisión de los despedidos o la conversión de contratos temporales en indefinidos. En los conflictos liderados por ELA no era raro encontrarse con huelgas largas que solían desembocar en victoria de los trabajadores, como la de los conductores de autobuses de Encartaciones S.A., que duró cien días, la del sector de la limpieza en Vizcaya por el convenio provincial, que se mantuvo durante 48 jornadas, la de la empresa de construcción Agromán en el puerto de Bilbao o la de la conservera vizcaína Salica[19]. En estos conflictos prolongados, la caja de resistencia de ELA se convertía en un factor decisivo, pues permitía a los afiliados cobrar una parte importante de su sueldo y mantener la movilización en el tiempo hasta obligar al empresario a negociar.

La acción sindical en las condiciones más difíciles: paro, economía sumergida y subcontratación

Como hemos visto anteriormente, CCOO y UGT se marcaban como principal objetivo la lucha contra el paro y centraron sus esfuerzos en negociar acuerdos generales con el Gobierno y la patronal, con los escasos resultados que ya hemos

analizado. En la acción sindical de CCOO y UGT en las empresas, la reducción del desempleo no recibió mucha atención porque sus propios afiliados se resistían a reivindicar medidas en este sentido, sobre todo cuando se planteaba dejar de hacer horas extras a cambio de nuevas contrataciones, como ocurrió por ejemplo en RENFE. En algunos casos, se dieron experiencias de signo contrario, como en la fábrica de Ford en Almussafes (Valencia), donde CCOO y CGT defendieron la sustitución de horas extras por nuevos contratos con el apoyo de la plantilla[20].

La mayoría de los sindicatos desarrollaron iniciativas dirigidas a los trabajadores desempleados, entre las que destacaron las Oficinas de Atención a los Parados organizadas por CCOO y UGT para informar a este colectivo de sus derechos y vincularlo con el sindicato[21].

En Galicia, la INTG se propuso organizar asambleas de parados, pero solo lo consiguió en algunas zonas como Ferrol (A Coruña), una de las localidades con mayor paro de toda España debido al desmantelamiento de los astilleros[22]. También se desarrollaron algunas experiencias de asambleas de parados impulsadas por militantes anticapitalistas, principalmente en Barakaldo y Sestao (Vizcaya) y en algunos barrios y localidades obreras de la provincia de Madrid, como Vallecas y Fuenlabrada.

Estas asambleas no lograron detener la destrucción de empleo, pero sí sirvieron de espacio comunitario y de autoestima para los parados, una cuestión nada despreciable, teniendo en cuenta los problemas de salud física y síquica que suponía el paro prolongado para los trabajadores varones, cuya identidad estaba muy ligada al empleo y a su capacidad para ganar un salario.

En la lucha contra la economía sumergida, CCOO hizo un esfuerzo importante en el campo, donde los empresarios se aprovechaban de la situación de especial necesidad de los inmigrantes para imponer condiciones infrahumanas. Con campañas de vigilancia y denuncias a la inspección de trabajo, CCOO logró sanciones a los empresarios, en algunos casos muy elevadas[23].

La acción sindical ante la subcontratación fue muy limitada durante todo este periodo. CCOO reconocía que no había logrado casi nada en este terreno, ni siquiera en grandes empresas con secciones sindicales fuertes e influyentes. Una de las escasas excepciones fue la factoría de ENSIDESA en Avilés (Asturias), donde CCOO y UGT firmaron un acuerdo que limitaba la subcontratación en

cadena, una práctica que dividía a trabajadores que hacían las mismas labores en un mismo centro de trabajo en varios colectivos con condiciones distintas. Los subcontratados se veían sometidos a una situación de mayor precariedad y a la amenaza de la no renovación del contrato, lo cual dificultaba la acción sindical y daba pie a la insolidaridad y a una dinámica de sálvese quien pueda.

Una vez constatadas las dificultades de atajar la subcontratación y de poner freno a sus efectos de precarización y desestructuración de la clase trabajadora, desde CCOO se reclamaron medidas correctoras mediante una reforma legislativa del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores que limitara la subcontratación a determinadas actividades (definiendo el concepto de propia actividad para que las empresas no pudieran subcontratarlo todo), que estableciera la obligación de subrogación (mantener a la plantilla y las condiciones de trabajo en caso de cambio de contrata) y prohibiera la subcontratación en cadena[24].

Ante la falta de resultados del diálogo social, cuyas causas hemos analizado en el capítulo anterior, las iniciativas para limitar la subcontratación volvieron a la negociación colectiva, sobre todo en el sector más afectado por ella, la construcción, como veremos en detalle más adelante.

AL GRANO. EL PROTAGONISMO DE LOS SALARIOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA HASTA 1988

Como hemos señalado anteriormente, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical habían establecido un sistema de negociación colectiva basada en los convenios de aplicación universal, que protegían a todos los trabajadores, tanto a los afiliados a los distintos sindicatos como a los no afiliados. Los convenios colectivos estaban muy descentralizados, se contaban por miles y cubrían aproximadamente al 75 por 100 de las personas asalariadas. Los convenios que afectaban a más trabajadores eran los sectoriales de ámbito provincial, que regulaban las condiciones laborales de más de la mitad de los trabajadores, seguidos de los sectoriales nacionales. Los convenios de empresa eran los más numerosos, pero incluían a pocos trabajadores (en torno al 10 por 100) y los convenios sectoriales de comunidad autónoma apenas se desarrollaron[25].

¿Qué se negociaba en los convenios colectivos? En el periodo 1982-1988, CCOO, UGT, INTG y ELA tuvieron unas prioridades similares. En primer lugar, los salarios; en segundo lugar, la creación de empleo, con medidas como la sustitución de horas extra por nuevos puestos de trabajo, la reducción progresiva de la jornada semanal hasta las 35 horas y el adelanto de la edad de jubilación; en tercer lugar, la conversión de contratos temporales en fijos[26].

¿Qué consiguieron sindicatos y trabajadores mediante la negociación colectiva? En la mayoría de los convenios tan solo se recogieron subidas salariales que ni siquiera compensaban la inflación, pequeñas reducciones de jornada anual (que en algunas empresas fueron de mayor entidad), cuestiones relativas a la jubilación y reconocimiento de derechos sindicales. En muy pocos casos se incorporaron otras cuestiones como la supresión de la jornada partida o la ampliación del periodo de lactancia y por lo general, los acuerdos no incluyeron mejoras en salud laboral, organización del trabajo, ni reducción de la temporalidad de los contratos[27].

La negociación colectiva no conseguía un reparto de la riqueza más favorable a los trabajadores, y la participación de los salarios en la renta nacional bajaba de forma sustancial (del 55,8 por 100 en 1982 al 49,2 por 100 en 1985) mientras que los beneficios empresariales crecían desde el 45,6 por 100 al 52,1 por 100[28].

La negociación colectiva no resultaba efectiva para crear empleo, ni siquiera para mantenerlo. En las pocas empresas que se acordaban nuevas contrataciones, estas eran muy inferiores a los puestos de trabajo destruidos vía despidos o jubilaciones. Tampoco se producían avances en la reducción de horas extra, una práctica muy extendida, que solo en una empresa como RENFE ascendía a 13,3 millones de horas anuales, que equivalían a 7.283 puestos de trabajo. Las direcciones de CCOO y UGT apostaban por limitar las horas extra a cambio de nuevos contratos, pero la mayoría de las plantillas que podían hacerlas las defendían para aumentar su salario, aun siendo conscientes de que perjudicaban a los trabajadores en paro[29].

Los empresarios se resistían a crear nuevos puestos de trabajo, y preferían utilizar las horas extra (preferiblemente sin pagar, o pagando si no les quedaba más remedio), y en el sector privado, también los contratos en negro con condiciones inferiores.

Obligar a la patronal a cubrir los aumentos de carga de trabajo con contratos requería emprender luchas prolongadas, y no todos los obreros estaban dispuestos a embarcarse en conflictos largos de carácter solidario. En aquellos casos donde la negociación del convenio se abordaba desde esta perspectiva, los trabajadores solían lograr creación de empleo junto a mayores subidas salariales, como ocurrió en la lucha liderada por la INTG en el convenio del metal de la provincia de Lugo[30].

En la administración pública, el Gobierno solo aceptaba negociar salarios y se negaba a dialogar sobre la reestructuración del trabajo reclamada por los sindicatos que incluía modificar las categorías, los sistemas de promoción y los criterios de contratación, así como buscar soluciones a las contrataciones irregulares[31].

Entre 1982 y 1986, la movilización obrera durante la negociación de los convenios fue muy limitada, salvo en algunos sectores y empresas donde la iniciativa recaía en secciones de CCOO, CXTG, INTG o sindicatos radicales de ámbito local. A partir de 1987 se intensificaron las protestas con motivo de los convenios. UGT se sumó a esta dinámica y en el mes de abril el número de trabajadores en huelga en todo el país alcanzó los 850.000. El resultado la presión obrera fue un mayor aumento salarial y una reducción de jornada anual media de 6,5 horas, pero los convenios siguieron sin incidir en la salud laboral, en la organización de la producción o en la reducción de la precariedad, y menos aún en la aplicación de los avances tecnológicos, que cambiaban la forma de trabajar e incluso transformaban algunos oficios por completo[32].

A partir de 1988, los sindicatos mayoritarios trataron de enriquecer la negociación colectiva más allá de las reivindicaciones tradicionales de salario, empleo y reducción de los contratos temporales. Por una parte, se reclamaban medidas para la igualdad entre hombres y mujeres como la equiparación salarial entre hombres y mujeres, el derecho al cambio de puesto durante el embarazo, los permisos retribuidos para padres y madres ante enfermedad de un hijo menor y los protocolos ante el acoso sexual. Por otro lado, se reclamaba el derecho de los trabajadores a participar en la organización de la producción, especialmente en lo relacionado con los cambios derivados de la implantación de nuevas tecnologías y en cuestiones de salud laboral. En último lugar se planteaban también reivindicaciones relativas a los técnicos, los jóvenes, y los discapacitados[33].

La movilización durante la negociación de los convenios aumentaba y en las huelgas de 1988 participaron alrededor de un millón de personas. La presión dio resultado y se lograron mayores subidas salariales, reducciones de jornada más sustanciales y poco a poco los sindicatos lograron incorporar a los convenios cláusulas de conversión de temporales en fijos (900 en Iberia, 100 en Robert Bosch) o mejoras en salud laboral, entre las que destacaron las del convenio de la construcción de Barcelona. La industria seguía siendo el sector más activo en la reivindicación, pero los trabajadores de servicios participaban cada vez más en las huelgas, como demostraban los empleados de la enseñanza privada, la enseñanza pública no universitaria, la limpieza pública de Madrid, la hostelería de Valencia y los administrativos de la sanidad pública (INSALUD)[34].

Las centrales sindicales se interesaban cada vez más en la democratización de la organización de la producción y comenzaron a lograrse los primeros y tímidos avances. En SEAT, la sección sindical de CCOO presentó una alternativa al plan industrial de la empresa basada en la mejora del nivel tecnológico. En Construcciones Aeronáuticas S.A. (CASA) el comité de empresa intercentros, liderado por Raimundo Fisac, de CCOO, elaboró un plan de viabilidad alternativo al de la dirección para garantizar la continuidad de la empresa por medio de la mejora de la política industrial, la tecnológica y la financiera. El plan fue aprobado por el 75 por 100 de la plantilla en un referéndum y pasó a negociarse con la empresa, que aceptó parte de las propuestas de los trabajadores, incluyendo la participación sindical en el plan de formación y reciclaje profesional, en la regulación de horas extra, en la movilidad, en la organización de los turnos y en las polivalencias[35].

El sindicalismo nacionalista gallego abordó la negociación colectiva con las mismas prioridades que CCOO y UGT –salario y jornada–, pero se diferenció en su mayor disposición a convocar paros que se mantenían el tiempo necesario hasta lograr un buen acuerdo para los trabajadores. Esta estrategia sindical se desarrolló en el convenio de limpieza de A Coruña (con una huelga de diez días), en el convenio del mar (con un paro que duró un mes y en el que las mujeres de los marineros fueron determinantes para sobreponerse a la represión policial) y en varios talleres del textil, donde las trabajadoras respondieron con huelgas indefinidas al impago de salarios, una práctica empresarial habitual en el sector[36].

REDUCCIÓN DE LA PRECARIEDAD, IGUALDAD Y DEMOCRACIA. LOS NUEVOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRAS EL 14D

La movilización creciente durante la negociación de los convenios y, sobre todo, el éxito de la huelga general del 14D de 1988, forzaron un cambio de actitud en los empresarios, que comenzaron a mostrarse más receptivos a las propuestas sindicales.

La tendencia a la unidad de acción entre CCOO y UGT se trasladó a la negociación colectiva, donde las dos centrales acordaron unas nuevas prioridades comunes. La primera reivindicación pasaba a ser la reducción de la precariedad, a través de la conversión de contratos temporales en indefinidos y por medio también de una vigilancia constante que garantizara que los empresarios cumplieran la legislación general y los convenios colectivos. La segunda prioridad era la mejora de la seguridad laboral, la reducción de la jornada y de las horas extra. En tercer lugar, quedaban las subidas salariales y el reconocimiento de los derechos sindicales[37].

Las nuevas reivindicaciones sindicales junto a la dinámica de mayor movilización impulsada por CCOO, UGT, ELA, LAB, CXTG e INTG dieron lugar a un enriquecimiento de los convenios.

El salario seguía siendo lo más importante, pero ya no era lo único y cada vez se hacían más habituales las huelgas cuya motivación principal no era la subida de los sueldos, sino la reducción de la precariedad y la mejora de la salud laboral.

En Telefónica, la intensa movilización de los trabajadores logró un convenio que incluía la reducción de la jornada a 37 horas, la sustitución de 6.000 contratos temporales por otros tantos indefinidos mediante un proceso de selección con criterios unificados, objetivos y no discriminatorios y con control sindical, y la participación de la representación obrera en la implantación de las nuevas tecnologías. En la hostelería, los trabajadores hicieron una huelga de 48 horas reclamando la conversión de contratos temporales en indefinidos, un salario mínimo de sector y formación profesional continua. En algunas empresas –pocas– se firmaron convenios que eliminaban el despido libre, estableciendo que en caso de despido sin causa justificada –improcedente–, la elección entre

indemnización y readmisión quedaba en manos del trabajador y no del empresario[38].

En la factoría de Citroën de Vigo, tras varios accidentes graves, que incluyeron uno en el que un trabajador sufrió la amputación de una mano en una prensa porque falló el mecanismo de seguridad, la plantilla realizó varios paros parciales. En la construcción de Madrid, donde la subcontratación y el incumplimiento empresarial de las normas de seguridad provocaban un aumento continuo de los accidentes, los trabajadores fueron a la huelga para reclamar medidas efectivas de seguridad, entre ellas el reconocimiento de representantes sindicales de seguridad en cada obra: delegados de seguridad y salud de empresa en las compañías grandes y delegados de seguridad y salud de ámbito provincial para intervenir en las empresas pequeñas[39].

La falta de cultura democrática en una parte del empresariado se reflejaba en su resistencia a negociar convenios en algunos sectores y en las represalias ejecutadas contra los delegados sindicales, sobre todo en las pequeñas empresas. Uno de estos abusos tuvo lugar en la compañía de seguridad Prosesa de Oviedo, cuya dirección despidió en diciembre 1989 a los diez delegados de CCOO y sancionó con 55 días de empleo y sueldo a los cuatro de UGT por reclamar la conversión de los contratos temporales en fijos[40].

A pesar de que el derecho a la negociación colectiva estaba garantizado por la ley, en algunos sectores, los empresarios aún imponían las condiciones laborales a cada empleado por separado («aquí siempre se ha trabajado así y nunca ha habido problemas»). Por medio de huelgas largas y duras, los trabajadores lograron imponer su derecho a negociar el primer convenio común para todos. Así hicieron los pescadores de Bermeo (Vizcaya) y las trabajadoras de recolección y envasado de cítricos del País Valenciano, una labor estacional que ocupaba a 130.000 personas, en su mayoría mujeres, que por medio de su primer convenio acabaron con la tradición empresarial de elegir cada mañana en las plazas de los pueblos a quienes daban trabajo solo por ese día[41].

Los nuevos contenidos de la negociación colectiva volvieron a dejar de lado la reivindicación de la igualdad entre hombres y mujeres, como muestra el caso de la fábrica de Jaeger Ibérica en Barberá del Vallés (Barcelona). En esta filial de la multinacional FIAT que producía componentes electrónicos para automóviles, las 340 mujeres de la plantilla cobraban un 14 por 100 menos que los 330 hombres. Desde 1982, la mayoría de los miembros del comité eran mujeres,

afiliadas a CCOO, que en cada convenio planteaban la necesidad de acabar con la discriminación salarial, justificada en un artículo del convenio colectivo que fijaba un plus voluntario para «respetar las diferencias de salario existentes entre los trabajadores». Convenio tras convenio, los hombres conseguían que se reclamaran subidas salariales o reducciones de jornada universales, aplicadas por igual a hombres y mujeres, de manera que les beneficiaran a ellos también y mantuvieran las desigualdades de género. Ante esta situación, las trabajadoras reclamaron ante los tribunales la diferencia salarial con sus compañeros varones y ganaron. A pesar de ello, la empresa mantenía la discriminación y en abril de 1989, las trabajadoras de Jaeger iniciaron una huelga indefinida, nombrando un comité de huelga compuesto por mujeres. La dirección de Jaeger respondió abriendo un expediente a varias integrantes del comité de huelga. Las trabajadoras, lideradas por Tania Mercader y Rosa López, presidenta y secretaria del comité de empresa, ambas de CCOO, mantuvieron la huelga durante tres semanas hasta que los directivos cedieron y aceptaron equiparar los salarios de las mujeres con los de los hombres. Al día siguiente, las trabajadoras, victoriosas, entraron de nuevo en la fábrica. Los hombres, que no las habían apoyado durante la huelga, al menos, hicieron un pasillo en la entrada para aplaudir a sus compañeras[42].

Tanto ELA como el sindicalismo nacionalista gallego, unificado ya como CIG, mantuvieron su estilo sindical de recurrir a las huelgas prolongadas hasta lograr acuerdos satisfactorios. En la negociación del convenio del metal de Pontevedra, la CIG lideró una huelga indefinida que se mantuvo durante 13 jornadas (de la que CCOO y UGT se descolgaron al tercer día) y que finalizó con un acuerdo que recogía las principales reivindicaciones obreras: subida salarial, y, sobre todo, el 100 por 100 en caso de baja por accidente laboral. En el sector de la pizarra, los trabajadores secundaron la huelga convocada por CIG, CCOO y UGT durante 42 días, hasta que consiguieron derrotar al sindicato amarillo creado por los empresarios del sector y firmar un convenio que incluía mejoras salariales, incremento de la prestación en caso de accidente laboral, transporte a cargo de la empresa y reconocimiento de enfermedades profesionales[43].

El sindicato ELA también puso por delante de las subidas salariales la reducción de la precariedad y la creación de puestos de trabajo, una nueva tendencia que se repitió en varios convenios como el de comercio de alimentación de Álava y el de Mercedes-Benz y también en conflictos laborales desligados del convenio, como los de ABB-Trafonor y los del personal de la autopista Bilbao-Behobia[44].

En 1993, las movilizaciones más importantes por la negociación de convenios se dieron en el sector público y en el campo. En la Administración, CCOO, UGT, ELA, CIG y CSIF convocaron dos jornadas de huelga contra la congelación salarial y el recorte de plantillas que tuvieron un seguimiento muy alto y concluyeron con grandes manifestaciones en Madrid, Sevilla, Barcelona, Valencia y Oviedo. En el campo, la organización de pequeños agricultores y ganaderos UPA-UGT organizó una marcha sobre Madrid en la que participaron 100.000 personas repartidas en cinco columnas, que logró una reforma de la cotización a la seguridad social agraria más beneficiosa para los pequeños productores agrarios[45].

En 1993 la mayoría de los convenios incluyeron cláusulas sobre empleo (en su mayoría garantías de no reducir los puestos de trabajo), de limitación de contratos temporales, de protección sindical de la contratación (generalización de contratos por escrito, entrega de una copia completa del contrato a los representantes obreros, establecimiento de un modelo de finiquito) y de formación profesional continua[46]. Los sindicatos habían logrado enriquecer los convenios con nuevas reivindicaciones mucho más determinantes que la subida salarial.

La reforma laboral de 1994 y el marco de la negociación colectiva

En 1994, la reforma laboral aprobada por el Gobierno del PSOE –que, como ya hemos visto, dio lugar a la huelga general del 27 de enero de ese mismo año– supuso un cambio sustancial en la negociación colectiva. La nueva norma legal eliminaba derechos mínimos establecidos por la ley en cuestiones tan importantes como la ampliación del periodo de prueba, la definición de las tareas con sustantividad propias –que eran las que no podían cubrirse con contratos de obra o servicio–, la duración máxima de los contratos temporales, de prácticas y de aprendizaje, las polivalencias y la movilidad funcional, la antigüedad, la regulación de la jornada y del tiempo de trabajo, la estructura del salario y la movilidad geográfica[47]. A partir de la reforma de 1994, todos estos aspectos podían modificarse a la baja en los convenios colectivos, de forma que, en aquellos sectores con poca capacidad de organización obrera, los empresarios podrían imponer condiciones inferiores.

La reforma laboral de 1994 tuvo también el efecto de abrir el debate sobre la articulación de la negociación colectiva, esto es, sobre qué materias se negociaban en los distintos ámbitos de la empresa, el sector provincial, el sector de comunidad autónoma o el sector en toda España, y en caso de concurrencia, qué convenio prevalecía. No era esta una simple cuestión técnica sino un elemento que influía decisivamente en la capacidad de actuación de los trabajadores y también en la competencia entre los distintos sindicatos.

Como ya hemos señalado, la mayoría de los trabajadores estaban protegidos por convenios sectoriales de ámbito provincial, pero CCOO y UGT defendían la primacía de los convenios de sector para toda España[48]. El argumento era que de esta manera se fomentaba la solidaridad entre toda la clase trabajadora y se garantizaban derechos a los trabajadores con poca organización en sus empresas o provincias. La razón de fondo era distinta: los convenios sectoriales de ámbito español permitían sacar de la negociación colectiva a los sindicatos como ELA, LAB y CIG, que solo eran más representativos en unas pocas provincias.

Los sindicatos nacionalistas se oponían a la primacía de los convenios estatales. ELA defendía los convenios de empresa, que eran los que más se ajustaban a su estrategia basada en la sección sindical de empresa, mientras que LAB y CIG eran partidarios de los convenios sectoriales provinciales, porque entendían que fomentaban más la solidaridad de los trabajadores de distintas empresas, especialmente de las pequeñas que tenían poca capacidad de presión. Por encima de estas diferencias, estos tres sindicatos mayoritarios consideraban que el ámbito estatal era el peor para la negociación colectiva, porque dificultaba la movilización de los trabajadores. Además, si se imponía el marco español de los convenios, ELA, LAB y CIG quedarían fuera de la negociación colectiva y desaparecerían.

El mayor conflicto relacionado con el marco de negociación se dio en las artes gráficas de Navarra, cuyos trabajadores llevaron a cabo en 1994 una larga huelga de 47 jornadas, liderada por ELA y LAB (mayoritarios en el sector) y apoyada también por las organizaciones provinciales de CCOO, UGT y USO. La huelga forzó a la patronal navarra a mantener el convenio provincial y a renunciar a imponer el estatal, que establecía peores condiciones. La unidad sindical en este conflicto fue excepcional, pues lo habitual era que CCOO y UGT defendieran el convenio estatal, que en ocasiones llegaba a prohibir de forma expresa la negociación colectiva provincial que pudiera mejorar el convenio. Así ocurrió en el sector de la construcción. En la negociación de los convenios de 1993, ELA y

LAB convocaron huelgas en las provincias vasco navarras, que fueron apoyadas en algunos casos por las organizaciones locales de CCOO en contra de la opinión de la federación (estatal) de la construcción de su propio sindicato. Finalmente, en Vizcaya y Guipúzcoa, donde ELA y LAB tenían más apoyo entre los trabajadores, se mantuvieron los convenios provinciales, mientras que en Álava y Navarra se aplicó el estatal[49].

En algunos casos concretos, los convenios provinciales sí provocaban la división de los trabajadores, como argumentaban CCOO y UGT. Esta situación se producía en las empresas que contaban con centros de trabajo en distintas provincias, como el caso de SEAT-Volkswagen, en el que ELA defendía un convenio propio para la planta navarra diferente al convenio del resto de fábricas de SEAT en Cataluña[50].

Trabajadores contra el sindicalismo de clase y la respuesta de los sindicatos

En las páginas anteriores hemos analizado numerosos conflictos laborales, pero la vida diaria en las empresas no era un camino de rosas de solidaridad y apoyo mutuo en el que todos los trabajadores caminaban juntos para mejorar de forma colectiva mediante la confrontación con los empresarios. Las dinámicas solidarias convivían con las tendencias individualistas, muy extendidas en algunas empresas y sectores, donde los trabajadores buscaban la mejora de su salario y sus condiciones laborales al margen del resto y donde se desarrollaban prácticas corporativas, en las que los empleados con contratos indefinidos o con una categoría determinada trataban de progresar a costa de los demás compañeros.

Las dinámicas de «sálvese quien pueda», que siempre formaron parte de la clase trabajadora en España, se extendieron desde mediados de los noventa potenciadas por el aumento del paro y la precariedad durante la crisis iniciada en 1992 y favorecidas también por la reforma laboral de 1994, que debilitó la capacidad de acción colectiva.

Los sindicatos CCOO y UGT no fueron ajenos a las tendencias insolidarias y

corporativas que beneficiaban a un colectivo a costa de otro más débil y que resquebrajaban la cohesión de la clase trabajadora. En distintas empresas y sectores, CCOO y UGT firmaron convenios en los que los empleados con contrato indefinido mantenían sus condiciones a cambio de empeorar las de sus compañeros de nuevo ingreso o las de aquellos con contratos temporales. Estas condiciones inferiores se concretaban en escalas salariales dobles (para una misma categoría o trabajo, el que acababa de llegar cobraba menos que el veterano) o lo que era más grave aún, en una mayor precariedad de los recién incorporados por medio de la ampliación de los periodos de prueba hasta tres años, lo cual implicaba que la persona afectada podía ser despedido en cualquier momento, sin causa justificada, sin indemnización y sin preaviso, quedando así en manos del empresario durante todo ese tiempo.

Las direcciones confederales de CCOO y UGT criticaron la firma de estos convenios por las secciones de empresa o sindicatos provinciales de sus propias organizaciones[51], pero no tomaron medidas para impedirlas. Las mismas direcciones de CCOO y UGT que disolvían comisiones ejecutivas y nombraban gestoras por luchas de poder –como veremos en el epígrafe siguiente– no actuaron contra los responsables directos de firmar convenios colectivos que suponían un ataque a los colectivos más débiles y favorecían la insolidaridad y la división interna de la clase trabajadora, unos convenios más cercanos al sindicalismo amarillo que al sindicalismo de clase.

La discriminación de la mujer: la brecha más profunda en la clase trabajadora

La división entre parados, precarios y empleados con mayores garantías de estabilidad profundizaba la brecha principal que recorría a la clase trabajadora, la que separaba a hombres y mujeres. Las mujeres trabajaban más horas que los hombres en las labores de cuidados sin remunerar en el ámbito familiar. Cuando intentaban acceder a un empleo, esta división sexual del trabajo suponía una desventaja para las mujeres, que se agrandaba por los obstáculos empresariales para acceder a determinados puestos de trabajo y por el acoso sexual que sufrían a manos de empresarios y jefes e incluso en ocasiones, también de sus propios compañeros.

A pesar de que la discriminación salarial a las mujeres estaba prohibida, algunas empresas mantenían estas prácticas, pagando complementos solo a los hombres, o concentrando a las mujeres en categorías con salarios inferiores a pesar de realizar tareas de igual valor que las de las categorías ocupadas por varones. En algunos sectores, las empresas se negaban a contratar a mujeres para categorías determinadas, como hacían las constructoras con los puestos de peón o albañil.

La existencia de una ley no bastaba para que los empresarios dejaran de discriminar a las mujeres y durante este periodo fueron numerosas las denuncias por parte de los sindicatos en este sentido. Por regla general, quienes impulsaban las reivindicaciones de igualdad eran las mujeres, ante la indiferencia de sus compañeros varones[52], unas reivindicaciones que lentamente fueron ganando espacio en la negociación colectiva y que poco a poco fueron también incorporándose a los convenios.

La negociación colectiva a escala europea

En el capítulo anterior hemos analizado cómo el diálogo social no superó el ámbito español y cómo la acción colectiva a escala europea apenas fue desarrollada, ni siquiera por la Confederación Europea de Sindicatos, la CES, de la que formaban parte UGT y ELA. En la negociación colectiva se dio una dinámica similar y la actividad de los comités de empresa europeos, fue muy reducida. Las empresas con centros de trabajo en varios países de Europa eran cerca de 1.200 y empleaban a unos cuatro millones de personas, pero los comités de empresa europeos solo se constituyeron en 16 de estas compañías[53]. Y no se trataba de una cuestión menor, porque el desarrollo de la Unión Europea facilitaba que las multinacionales aprovecharan las distintas condiciones laborales de los países como medida de presión contra los trabajadores. Solo hubo dos huelgas de ámbito europeo y las dos se realizaron en el sector marítimo, una actividad fuertemente regulada, que la Unión Europea se propuso liberalizar, de forma que en el transporte marítimo dentro de un país (cabotaje) los empresarios pudieran sustituir hasta el 50 por 100 de las tripulaciones por empleados extracomunitarios con salarios inferiores a los convenios. La respuesta obrera consistió en dos huelgas en el sector marítimo en las que participaron unos 100.000 trabajadores de Grecia, Italia, Francia, Portugal y

España, donde el principal sindicato del sector era el Sindicato Libre de la Marina Mercante, integrado en CCOO[54].

[1] Encuesta CIS 2088 de 1994, citada por J. Polavieja, op. cit., pp. 23-39.

[2] «Constitución de las secciones sindicales intercentros», Gaceta Sindical 108 (septiembre 1992).

[3] «Negociación colectiva 1989» Unión 110 (julio-septiembre 1989).

[4] R. Vega, Crisis industrial y conflicto social: Gijón 1975-1995, cit., pp. 319-349.

[5] Para los párrafos anteriores R. Vega, Crisis industrial y conflicto social: Gijón 1975-1995, cit., pp. 328-334.

[6] Secretariado de la Federación del Metal de CCOO «Las elecciones SEAT, análisis para un debate», Gaceta Sindical 65 (septiembre 1988); «Paro total en SEAT», Gaceta Sindical 69 (enero 1989).

[7] «Situación sindical en la Ford», Gaceta Sindical 72 (abril 1989); «CCOO ganó en Ford», Gaceta Sindical 87 (septiembre 1990).

[8] «Enseñanza, una huelga histórica», Gaceta Sindical 62 (mayo 1988).

[9] «Firmado el convenio de banca», Gaceta Sindical 62 (mayo 1988); «Firmado el convenio de banca tras veintiocho meses de negociación», Unión 103 (julio-agosto 1988); «Los sindicatos firman un convenio de banca más duro que el rechazado en referéndum», «Nuevo acuerdo en el convenio de banca, que amplía la partida al 25% de los trabajadores» y «La ejecutiva de Huelva abandona Comisiones Obreras», El País, 30 de abril de 1988.

[10] «Negociación colectiva para 1992», Gaceta Sindical 102 (febrero 1992).

[11] P. Rodríguez-Peña, Lucha obrera en la EMT 1976-1990-1992, Madrid, Plataforma Sindical EMT, 2010.

[12] Antonio Rosas, «En la Plataforma cumplimos 25 años en lucha»,

Contramarcha 65 (diciembre 2013).

[13] Para los párrafos anteriores: M. Muñoz, El legado de la solidaridad, Historia de CCOO en los sectores de la construcción y los servicios, cit, pp. 140-144 y 155-161.

[14] Este epígrafe se basa en dos entrevistas a Manuel Sánchez Terán, trabajador de Duro Felguera desde 1974, afiliado a CCOO y presidente del comité de empresa desde 1990. Tras ser incluido en el despido colectivo de 232 trabajadores de 1993, fue el líder de la asamblea de despedidos hasta el final del conflicto, Entrevista a Manuel Sánchez Terán en Anábasis, Radio QK, 13 de enero de 2014; Entrevista a Manuel Sánchez Terán, 2 de diciembre de 2019.

[15] «Veinte años después de 318 días en la torre», El Comercio, 26 de febrero de 2017.

[16] «Las elecciones sindicales, un momento decisivo y necesario en las relaciones del trabajador con el sindicato», Gaceta Sindical 88 (octubre 1990).

[17] «Debate del informe general», Gaceta Sindical 10 (enero 1992).

[18] Ignacio Fernández Toxo, «Algunos retos del sindicalismo de hoy: técnicos, mujeres jóvenes y pequeña y mediana empresa», Gaceta Sindical 141 (noviembre 1995).

[19] «Encartaciones, una empresa de transportes muy irregular» Landeia 1 (marzo 1992); «Laudo en limpiezas de Bizkaia», «Limpieza de Bizkaia: una huelga compleja» y «Acuerdo en limpiezas de Gipuzkoa» Landeia 14 (mayo 1993); «Las movilizaciones de los trabajadores logran la readmisión de los 41 despedidos en Agromán», Landeia 19 (enero 1994); «Victoria en Salica» y «Pisando fuerte» Landeia 21 (febrero 1994).

[20] Nicolás Redondo, «Intervención en el III comité confederal» 1985, recogido en «A los sindicalistas», Unión 64 (febrero 1985).

[21] «Movilizaciones por el aumento de la cobertura a los parados», Gaceta Sindical 59 (febrero 1988).

[22] «Un importante ano de loitas» y «O paro: una loita sindical», Eixo 12 (julio 1986).

[23] «Sanciones para agricultores de Cartagena por contratar ilegalmente», Gaceta Sindical 71 (marzo 1989).

[24] «Alternativas sindicales» Gaceta Sindical 114 (marzo 1993).

[25] Aunque son datos de 2012. sirven para hacerse una idea aproximada, porque la tendencia no manifiesta grandes cambios desde los ochenta, Rodolfo Benito (coord.), Un sindicalismo para el futuro reflexiones sobre el trabajo y el cambio social, Madrid, Fundación 1.o de mayo, 2012.

[26] «Defensa del poder adquisitivo, empleo, derechos sindicales», Gaceta Sindical 23 (1983); «Resumen de convenios por sectores (a partir de 1.000 trabajadores)», Gaceta Sindical 26 (1983); CCOO, «Resolución general sobre el III congreso de la CS de CCOO con los trabajadores, por el empleo y la paz», 1984, AFPM; Agustín Moreno, «Análisis de la negociación colectiva 1984», Gaceta Sindical 30 (mayo 1984); Agustín Moreno, «Análisis de la evolución de la negociación colectiva en 1985» Gaceta Sindical 35 (marzo 1985), «Todo a punto», Unión 63 (enero 1985); «La negociación colectiva de este año», Unión 73 (septiembre 1985); «Negociación colectiva» Eixo 9 (octubre 1985); INTG, «III congreso da INTG, Ponencia de acción sindical e resolucións finais», Mayo 1987, Archivo Fundación Moncho Reboiras (AFMR).

[27] «Criterios para la negociación colectiva», Unión 78 (enero 1986); «La negociación colectiva para 1986», Gaceta Sindical 38, junio 1985; «Plataforma para la próxima negociación colectiva», Gaceta Sindical 45 (noviembre 1986); A. Soto, Historia de CCOO, cit. p. 475.

[28] «Plataforma para la próxima negociación colectiva», Gaceta Sindical 45 (noviembre 1986).

[29] Nicolás Redondo, «Intervención en el III comité confederal» 1985, recogido en «A los sindicalistas», Unión 64 (febrero 1985); «RENFE redujo cerca de 4,000 empleos en 1985», Gaceta Sindical 41 (mayo 1986).

[30] «Un importante ano de loitas» y «O paro: una loita sindical», Eixo 12 (julio 1986).

[31] «Por el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores de la Administración», Gaceta Sindical 26 (1983).

[32] «Dureza de Gobierno y patronal y movilizaciones generalizadas», Gaceta Sindical 52 (junio 1987); «Ruptura de los topes salariales y triunfo de la iniciativa sindical», Gaceta Sindical 53 (julio 1987); «Problemas sindicales de las nuevas tecnologías», Gaceta Sindical 54 (septiembre 1987).

[33] Consejo Confederal de CCOO, «Plataforma para la negociación colectiva de 1988», Gaceta Sindical 56 (noviembre 1987); «Reivindicaciones específicas de las mujeres», Gaceta Sindical 58 (enero 1988); «IV comité confederal ordinario», Unión, 103 (julio-agosto 1988); «Balance da negociación colectiva de 1988», Eixo 17 (julio-agosto 1988).

[34] «Las subidas salariales, por encima del seis por ciento», Gaceta Sindical 61 (abril 1988); «Más de un millón de trabajadores se movilizan por sus convenios», Gaceta Sindical 61 (abril 1988); «Más de mil convenios y pactos de empresa con una media salarial del 6,07%», Gaceta Sindical 64 (julio 1988); «Convenio en Peugeot-Talbot», Gaceta Sindical 63 (junio 1988); «Contratación y empleo en el sector de la construcción», Gaceta Sindical 65 (septiembre 1988).

[35] «Plan estratégico del comité intercentros», Gaceta Sindical 61 (abril 1988); «CCOO y CNT firman hoy el plan de viabilidad de CASA», El País, 20 de enero de 1989 «Firma del plan de viabilidad en CASA», Gaceta Sindical 69 (enero 1989); «Segundas jornadas de acción sindical en SEAT», Gaceta Sindical 78 (noviembre 1989).

[36] «Balance da negociación colectiva de 1988» y «Firmado o convenio da limpieza de edificios e locais da provincia da Coruña», Eixo 17 (julio-agosto 1988); «Valoración del sindicato» y «A loita das mulleres foi decisiva», Eixo 18 (septiembre-octubre 1988); «Ferrolterra: intensa actividade sindical», Adiante 15 (octubre 1988).

[37] «Acuerdo UGT-CCOO, Negociación Colectiva 1990», Unión 114 (marzo-abril 1990); «Texto íntegro del acuerdo», Gaceta Sindical 91 (enero 1991); «Negociación colectiva para 1992», Gaceta Sindical 102 (febrero 1992).

[38] «Marcha de la negociación colectiva», Gaceta Sindical 73 (mayo 1989); «Negociación colectiva 1989» Unión 110 (julio-septiembre 1989); «Las necesidades de un sindicato hoy», Gaceta Sindical 77 (octubre 1989); «Balance de convenios 1989» y «Plataforma para la negociación colectiva de 1990», Gaceta Sindical 79 (diciembre 1989).

[39] «Citroen-Vigo», Adiante 24 (julio-agosto 1989); «Paro general en la Construcción de Madrid», Gaceta Sindical 86 (julio 1990); «Huelga general en la hostelería», Gaceta Sindical 104 (abril 1992).

[40] «Prosesa despide a diez delegados de CCOO», Gaceta Sindical 79 (diciembre 1989).

[41] «Una victoria histórica de los trabajadores del campo», Gaceta Sindical 79 (diciembre 1989).

[42] R. Moreno, «Las secretarías de la mujer del metal», en J. Moreno, El Metal de Comisiones, Las Comisiones Obreras metalúrgicas en el franquismo, La federación del Metal 1976-1995, Madrid, Fundación 1.o de mayo , 2014, pp. 293-295; «Por encima de mi cadáver las mujeres cobraréis más», El Mundo, 19 de abril de 2019.

[43] «A folga do metal en Pontevedra», Adiante 39 (julio 1991); «Folga xeral en Vadeorras e Quiroga» Eixo 30 (mayo 1991); «Folga da pizarra: as espadas seguen en alto», Eixo 32 (julio 1991).

[44] «Euskadi Langile / Actualidad laboral», Landeia 39 (enero 1996).

[45] «Huelga general de los empleados públicos», Gaceta Sindical 110 (noviembre 1992); «Miles de funcionarios contra la congelación salarial», Gaceta Sindical 111 (diciembre 1992); «La marcha verde, un éxito», Unión 122 (marzo 1993); «Los empleados públicos contra la política económica del Gobierno», Gaceta Sindical 115 (abril 1993).

[46] «Negociación colectiva», Gaceta Sindical 117 (junio 1993).

[47] «Las repercusiones sobre la negociación colectiva de la reforma laboral», Gaceta Sindical 124 (marzo 1994).

[48] «Propuestas unitarias de CCOO y UGT para la negociación colectiva», Gaceta Sindical (febrero 1996).

[49] «Si no se producen más accidentes es por pura suerte», Landeia 12 (abril 1993); «Legalidad, democracia y autonomía colectiva», Landeia 16 (octubre de 1993); «Defender nuestros ámbitos de negociación», Landeia 19 (enero 1994); «Cerrazón patronal y derecho a la negociación colectiva», Landeia 23 (mayo

1994).

[50] «VW-Navarra: luces y sombras», Landeia 34 (junio-julio 1995).

[51] «Una negociación colectiva más peligrosa e incierta», Gaceta Sindical 142 (diciembre 1995).

[52] «Discriminación salarial por razón de sexo» Adiante 4 (septiembre 1987); «Traballadoras e negociación colectiva», Adiante 29 (marzo 1990).

[53] «Los comités de Rank-Xerox convocan una jornada de acción europea», Gaceta Sindical 121 (diciembre 1993); «Comités de empresa europeos: un triunfo del movimiento sindical», Gaceta Sindical 130 (octubre 1994).

[54] «Primera huelga europea en el sector marítimo», Gaceta Sindical 102 (febrero 1992); «Seguimiento mayoritario de la segunda eurohuelga de la marina mercante», Gaceta Sindical 106 (junio 1992).

11. ¿Caja de resistencia o pisos y seguros? La tentación del sindicato de servicios

Como hemos señalado anteriormente, las elecciones sindicales estaban permitidas solo en empresas de más de cinco empleados, lo cual excluía aproximadamente al 30 por 100 de los asalariados. El 70 por 100 restante podía participar en elecciones siempre que se convocaran en su empresa. En los centros de trabajo con tradición sindical, la celebración de elecciones no presentaba problemas, pero en las pequeñas empresas y también en grandes compañías sin tradición de organización obrera, promover elecciones sindicales podía significar el despido.

El porcentaje de trabajadores convocados a las elecciones sindicales en el sector privado (la tasa de cobertura) creció en este periodo desde el 70 por 100 al 85 por 100 de las personas con derecho a elegir representación, lo cual suponía pasar del 50 por 100 al 60 por 100 de todos los asalariados. Las elecciones sindicales llegaban cada vez a más empresas y los representantes (los delegados sindicales) aumentaban en número, pasando de 140.770 en 1982 a 221.886 en 1990. Los comités de empresa no se distribuían por igual y alcanzaban sus mayores cotas en la minería (92 por 100), educación y sanidad (72,6 por 100) metal (61 por 100) y transportes (63 por 100), mientras que los sectores con menor cobertura eran agricultura, ganadería y pesca (16,2 por 100), construcción (40,1 por 100) y comercio y hostelería (40,8 por 100)[1].

Los porcentajes de participación entre los trabajadores convocados se mantuvo en niveles elevados: 79,2 por 100 en 1982, 79,8 por 100 en 1986 y 71,6 por 100 en las primeras elecciones de la Administración de 1987[2].

Desde los primeros comicios, CCOO y UGT fueron los sindicatos más votados en España, a gran distancia del resto de organizaciones. En el País Vasco, ELA fue la organización sindical más respaldada, con porcentajes de delegados de entre el 30 por 100 y el 40 por 100, y en Galicia, los sindicatos nacionalistas gallegos, unificados en la CIG desde 1990, se consolidaron con porcentajes en torno al 25 por 100, acortando distancias con las dos primeros sindicatos, CCOO y UGT.

En 1982, la central más votada fue CCOO, pero en 1986, la primera posición fue para UGT, con el 40,9 por 100 de los delegados. La central socialista lograba más representantes gracias a sus mejores resultados en las pequeñas empresas, mientras que CCOO seguía siendo la primera fuerza en las empresas de más de 250 trabajadores. En la Administración, las primeras elecciones sindicales se celebraron en 1987 y la fuerza más votada fue la central corporativa CSIF, que obtuvo el 24 por 100 de los representantes, por delante de CCOO (23 por 100) y UGT (17 por 100).

En las elecciones sindicales de 1990, UGT renovó la primera posición, con el 42 por 100 de los delegados, seguida de CCOO, con el 36,7 por 100. En la Administración, CSIF quedó relegada a la tercera posición (19 por 100), por detrás de CCOO (28 por 100) y UGT (27 por 100).

En Galicia la CIG obtuvo sus mejores resultados en la administración pública, donde fue la primera fuerza con el 28 por 100 de los representantes, pero en el sector privado, cuyos trabajadores elegían a la mayor parte de los delegados, la victoria fue para UGT con el 40 por 100, seguido de CCOO con el 25 por 100 y de la central nacionalista con el 23 por 100[3].

En 1994, la organización más votada fue CCOO, con el 37,8 por 100 de los representantes, mientras que UGT descendió hasta el 34,7 por 100. En el País Vasco, la victoria fue para ELA, con el 40 por 100, seguida de UGT con el 18 por 100, LAB con el 15,6 por 100 y CCOO con el 15,5 por 100[4].

En Galicia, UGT obtuvo el 32 por 100 de los delegados, CCOO el 29 por 100 y CIG el 26 por 100, si bien esta organización fue primera fuerza (por poca diferencia) en Pontevedra, la provincia con más industria[5].

El crecimiento de la central socialista a partir de 1986 se basó en la expansión en las pequeñas empresas, donde realizaba un sindicalismo centrado en la provisión de servicios laborales (fundamentalmente asesoría jurídica) y con escaso contenido reivindicativo y donde las elecciones sindicales eran algo especiales. Por lo general no había información ni debate, el proceso electoral se reducía al acto de la votación, y el sindicato que promovía las elecciones y preavisaba generalmente se aseguraba la victoria, ya que en plantillas pequeñas resultaba muy difícil formar más de una candidatura. Estos condicionantes facilitaban los pactos entre sindicatos y pequeños empresarios para que solo se presentara una lista (con el compromiso de no realizar actividad sindical en la empresa) o que

incluso se elaboraran actas falsas de forma generalizada.

En los comicios de 1990, CCOO denunció 3.313 actas falsas de elecciones promovidas por UGT en pequeñas empresas que afectaban a 4.545 delegados repartidos por 30 provincias[6].

Tabla 2. Número de votos, número de delegados y porcentaje de delegados por sindicato (1982-1995)

Año	Votos	Delegados	UGT	CCOO	USO	ELA	LAB	INTG
1982	2.987.933	140.770	36,71	33,40	4,64	30,22	5,9	18,9
1986	3.159.776	177.484	40,19	34,27	3,83	34,9	10,7	21,29
1990	3.237.776	221.886	43,10	37,60	3,00	37,84	13,15	23,4
1995	5.049.334	219.554	35,51	37,74	3,56	39,73	15,42	26

[Los porcentajes de ELA, LAB, e INTG/CIG son relativos a País Vasco y Galicia] Fuente: Holm-Detlev Köhler y José Pablo Calleja, op. cit.; M. Mera, O sindicalismo galego na transición 1972-1982, cit.

Evolución de la afiliación

El modelo de relaciones laborales establecido desde finales de los setenta en España, en el que los comités de empresa representaban al conjunto de los trabajadores y los convenios se aplicaban a todos los asalariados, tanto a los miembros de los distintos sindicatos como a los no afiliados, hizo que el respaldo de los trabajadores a los sindicatos se expresara más mediante el voto en las elecciones que por medio de la afiliación.

En 1982, los dos grandes sindicatos a nivel español, CCOO y UGT, tenían una afiliación similar, que se situaba entre los 300.000 y los 380.000 trabajadores en cada organización, concentrados sobre todo en Metal, Transportes y Construcción. Tras las movilizaciones en torno a la huelga general de diciembre de 1988, ambas centrales experimentaron un fuerte crecimiento. En 1994, UGT alcanzaba los 747.636 afiliados y CCOO los 656.266. Metal y Transportes seguían siendo los sectores con mayor afiliación, mientras que Construcción cedía la tercera posición a la administración pública. El 75 por 100 de los miembros de las dos centrales mayoritarias eran hombres y el 25 por 100 de mujeres se concentraba sobre todo en enseñanza, administración pública y servicios[7].

Según los datos de Jacint Jordana el porcentaje de trabajadores afiliados a algún sindicato (incluyendo a los parados) fue siempre reducido. En 1986 era del 10,4 por 100 y a partir de 1989 creció de forma sostenida hasta alcanzar el 17,2 por 100 en 1994[8]. El CIS ofrecía unos datos similares, pero algo inferiores: un índice de afiliación en 1994 del 15 por 100, que era mucho mayor entre los trabajadores con contrato indefinido (19,2 por 100) que entre aquellos con contrato temporal (8 por 100)[9].

La mayor afiliación sindical de todo el país se daba en el País Vasco y Navarra, donde el porcentaje ascendía al 25 por 100 y donde ELA fue siempre el primer sindicato con el 46 por 100 de toda la afiliación vasconavarra. La central nacionalista contaba en 1994 con 87.136 afiliados, de los cuales el 27,4 por 100 eran mujeres[10].

La consolidación organizativa y de representación de los sindicatos de clase se reflejaba también en las encuestas de opinión: una amplia mayoría social consideraba a estas organizaciones como imprescindibles para proteger los intereses de los trabajadores y el 41 por 100 opinaba que deberían tener más poder, frente al 28 por 100 que valoraban que su nivel de influencia era el adecuado y el 17 por 100 que lo juzgaba excesivo[11].

Los modelos de financiación

Tanto UGT como CCOO y USO apostaron por desarrollar unas estructuras mayores de las que podían financiar con las cuotas de sus afiliados y a mediados de los ochenta, los tres sindicatos estaban endeudados con créditos bancarios y préstamos estatales. Ciertamente, como señalan José Babiano y Javier Tébar[12], en el caso de CCOO, una parte importante del déficit equivalía al gasto por alquiler de locales cuyo uso correspondía a las centrales mayoritarias porque provenían de las cotizaciones de los trabajadores al sindicato vertical (patrimonio sindical acumulado), y que CCOO no recibió estos recursos económicos hasta finales de los ochenta. Sin embargo, también es cierto que otros sindicatos como ELA e INTG, optaron por unas estructuras organizativas más reducidas, adaptadas a sus ingresos por cuotas de afiliación[13].

CCOO. UN SINDICATO PLURAL EN BUSCA DE SU AUTONOMÍA

En el periodo comprendido entre 1982 y 1996, Comisiones Obreras agrupó a

buena parte de los sectores de la clase trabajadora más dispuestos a confrontar con los empresarios, principalmente por medio de huelgas. El primero de mayo, día internacional del trabajo, era la fecha más importante para el sindicato y se celebraba en la calle, con manifestaciones reivindicativas.

En esta central sindical aún pesaba su origen de movimiento asambleario sociopolítico cuya actividad había sido decisiva para acabar con la dictadura tras la muerte de Franco, como hemos visto en la primera parte de este libro. El origen de CCOO dejaba su impronta en la importancia que mantenía el componente político de la actividad sindical (la lucha contra el racismo, la construcción de la clase trabajadora por encima de los intereses corporativos de cada colectivo) y en las iniciativas que seguía desarrollando en el ámbito de la política general, como la participación en las movilizaciones anti OTAN o en la campaña del movimiento feminista por el derecho al aborto. La dirección de CCOO daba mucha importancia a la solidaridad internacional y la Gaceta Sindical informaba de forma habitual sobre luchas laborales y sindicatos de orientación comunista, como la CGTP portuguesa, la CGIL italiana y la CGT francesa. También eran habituales las denuncias de la represión, especialmente en los casos de asesinatos de sindicalistas en países latinoamericanos como Colombia, Perú, Venezuela y Guatemala. La central dirigida por Marcelino Camacho participaba en actividades de solidaridad con la República Árabe Saharaui Democrática, con el Congreso Nacional Africano y su lucha contra el apartheid en Sudáfrica, con la oposición chilena a la dictadura de Augusto Pinochet, con la intifada Palestina y con la Nicaragua sandinista.

Las mujeres eran una parte importante del sindicato y suponían entre un 25 por 100 y un 30 por 100 de la afiliación. Al comienzo de este periodo, las sindicalistas apenas tenían representación en los órganos de dirección y en las mesas negociadoras de los convenios, ni siquiera en los sectores de mayoría femenina[14] si bien esta situación de discriminación fue suavizándose con el tiempo.

Las dificultades de acceso de las mujeres a las direcciones de los sindicatos no solo tenían que ver con la falta de reconocimiento de la capacidad de las sindicalistas, sino también con que el estilo de trabajo en las ejecutivas de las grandes centrales como UGT y CCOO no permitía compatibilizar la labor de dirección con el cuidado de una familia. Las reuniones hasta última hora de la tarde, las formas tradicionales de trabajar basadas en largos periodos presenciales y en la disponibilidad total, junto a las comidas, cenas y reuniones

en los bares que prolongaban aún más unas jornadas ya de por sí bastante largas suponían un obstáculo para las mujeres que, debido a la división sexual del trabajo, asumían generalmente el cuidado de sus familias[15].

A principios de los noventa, CCOO puso en marcha las primeras iniciativas para facilitar la conciliación de la vida familiar con la actividad sindical de los afiliados. En la sede de Sevilla se creó un servicio de ludoteca para atender a los niños mientras los padres y madres participaban en las reuniones del sindicato. Poco después, la secretaría de la Mujer planteó en el V congreso en 1991 la proporcionalidad de género en los órganos de dirección del sindicato, es decir, que el porcentaje de mujeres en las ejecutivas fuera el mismo que el porcentaje de afiliadas. La propuesta fue rechazada, pero cinco años después, en 1996, el VI congreso aprobó la proporcionalidad y además cambió la definición de la organización a «sindicato de hombres y mujeres». En el VII congreso, celebrado en 2000, se aprobó el primer plan de igualdad del sindicato. Poco a poco, el principal sindicato de España reconocía que la clase trabajadora estaba formada por hombres y mujeres y aceptaba que la política de género, incluidas las acciones positivas debían ser asumidas por toda la organización y no solo por las secretarías de la mujer[16].

Las corrientes internas y la autonomía

Como hemos analizado en la primera parte, el nacimiento y la expansión de CCOO en plena dictadura fascista fue impulsada por militantes obreros de las organizaciones católicas y de la oposición antifranquista, especialmente comunistas del PCE y de los partidos a su izquierda. Al finalizar la transición, el PCE seguía ejerciendo una importante influencia en el sindicato, hasta el punto de que la gran mayoría de la dirección confederal y de los dirigentes intermedios militaban en esta formación, si bien el 95 por 100 de la afiliación no pertenecía a ningún partido[17].

Desde sus inicios, en CCOO siempre coexistieron distintas corrientes internas. A comienzos de los ochenta, el sector mayoritario estaba apoyado por el PCE, y lo encabezaba el secretario general del sindicato, Marcelino Camacho. La segunda tendencia estaba liderada desde fuera de la central sindical por Santiago Carrillo

que, tras ser expulsado del PCE, había creado el Partido de los Trabajadores de España-Unidad Comunista (PTE-UC) con una política más próxima al PSOE, donde acabarían integrándose en 1991 la mayoría de sus miembros. Los carrillistas tenían dirigentes experimentados como Julián Ariza y controlaban federaciones y territorios clave como el Metal (con Adolfo Piñedo y posteriormente Juan Ignacio Marín en la secretaría general) o la unión provincial de Sevilla (encabezada por Antonio Rodrigo Torrijos). Además de la mayoría vinculada al PCE y de la corriente carrilista, dentro de CCOO convivían otras dos sensibilidades con menor implantación. La primera de ellas era la «prosoviética». Estaba vinculada al Partido Comunista de los Pueblos de España (una escisión por la izquierda del PCE dirigida por Ignacio Gallego), y su líder era Fidel Alonso, secretario general de CCOO de Madrid hasta 1984. La segunda corriente, encabezada por Joaquín Nieto, se denominaba Izquierda Sindical y estaba impulsada por dos pequeños partidos de la izquierda radical, el Movimiento Comunista y Liga Comunista Revolucionaria.

Entre finales de los setenta y comienzos de los ochenta, el sector mayoritario de CCOO expulsó del sindicato a los líderes y a los principales militantes de las corrientes que apostaban por un modelo de mayor movilización y participación a través de las asambleas. La dirección confederal disolvió el secretariado de las CCOO de Navarra, de mayoría perteneciente a la Izquierda Sindical, así como la sección sindical del Dique de Duro Felguera en Gijón y la Unión Comarcal de Gijón, lideradas ambas por la Corriente de Izquierda. En todos los casos los órganos disueltos fueron sustituidas por gestoras formadas en su mayoría por militantes del PCE. Las expulsiones darían lugar a la creación de la Corriente Sindical de Izquierda en Gijón y a ESK-CUIS en el País Vasco y Navarra, como veremos en detalle más adelante, pero la mayoría de los militantes de la Izquierda Sindical siguieron las orientaciones del MC y la LCR y mantuvieron su labor dentro de CCOO.

CCOO celebró su III Congreso en 1984. La ejecutiva elegida volvía a estar encabezada por Marcelino Camacho y como era tradición en la organización, las secretarías se repartieron proporcionalmente entre todas las corrientes que habían presentado candidaturas en el congreso en función de los apoyos recibidos.

El III Congreso aprobó mantener la movilización contra la política económica neoliberal del Gobierno de Felipe González, y cuando la corriente carrillista trató de oponerse a la estrategia decidida por la mayoría, se desencadenó un

enfrentamiento en el que los dos sectores trataron de sacar a sus rivales de las comisiones ejecutivas de las secciones sindicales de empresa, de las federaciones de rama y de las organizaciones territoriales, llegando incluso a expulsar a afiliados y a sustituir ejecutivas elegidas democráticamente en congresos para sustituirlas por gestoras afines nombradas a dedo por el órgano superior[18].

A medida que el Gobierno de Felipe González profundizaba su política económica neoliberal, la línea sindical de colaboración con el PSOE perdía fuerza en CCOO. En 1987 se celebró el congreso de la principal federación, la del metal, donde concurrieron cuatro candidaturas: la del secretario general saliente, Juan Ignacio Marín, del sector carrillista; la encabezada por el trabajador de los astilleros de Vigo Ignacio Fernández Toxo y respaldada por el sector mayoritario en la confederación; la liderada por el trabajador de Opel de Zaragoza Ramón Górriz, de la Izquierda Sindical; y la de José Blanco, que representaba a un sector descontento con el cierre del horno de la siderurgia de Sagunto, cuyo conflicto hemos analizado anteriormente. La candidatura que recibió más votos fue la de Ignacio Fernández Toxo, con lo que el sector carrillista perdió su principal bastión. La nueva ejecutiva encargó una auditoría que reveló la existencia de una caja B con la que la dirección anterior había financiado al PTE-UC de Carrillo mediante gastos sin justificar por valor de 308.000 euros. A consecuencia de esto, Juan Ignacio Marín fue expulsado de CCOO junto a los ex secretarios de organización y de finanzas[19]. Marín volvió a su puesto de Inspector de Trabajo y dos años después, la Federación del Metal levantó las sanciones y los ex secretarios de finanzas y organización volvieron a asumir cargos en la federación[20].

En 1987, CCOO celebró su cuarto congreso. Marcelino Camacho abandonó la secretaría general para ocupar el cargo simbólico de presidente y fue relevado por Antonio Gutiérrez, que también pertenecía al PCE y cuya candidatura obtuvo 38 puestos en la dirección, frente a 9 del sector carrillista y 4 de la Izquierda Sindical.

Aunque el secretario general y la mayoría de los cuadros de CCOO seguían siendo del PCE, la influencia del partido en el sindicato se reducía cada vez más y el XII congreso del PCE, celebrado en 1988, acordó expresamente dejar de intervenir de forma organizada en CCOO.

CCOO ganaba en autonomía respecto al PCE y las corrientes internas poco a poco dejaban de basarse en adscripciones «político-partidarias» para

fundamentarse en criterios «político-sindicales», lo cual contribuía a mejorar la convivencia interna. En el V Congreso, celebrado en 1991 y en el que Antonio Gutiérrez fue reelegido con el 83 por 100 de los votos, los líderes de las corrientes minoritarias Julián Ariza (ya integrado en el PSOE junto al sector carrillista) y Joaquín Nieto (Izquierda Sindical) reconocieron que el sector mayoritario había hecho un esfuerzo por incorporar las propuestas de las minorías e integrar a estas en los equipos de dirección[21].

La quiebra del sector mayoritario y el nacimiento del sector crítico

A comienzos de los noventa, CCOO se encontraba ante una encrucijada. El paro y la precariedad no dejaban de crecer y el Gobierno se mantenía firme en su negativa a modificar su política neoliberal y negociar alternativas con los sindicatos. ¿Qué hacer? La respuesta a esta pregunta dio lugar a dos nuevos sectores dentro de CCOO. Por un lado, el encabezado por Antonio Gutiérrez (secretario general) y José María Fidalgo (secretario de acción institucional, responsable de las negociaciones con el Gobierno) que planteaba moderar las protestas de carácter general contra las políticas neoliberales. Por otro lado, la corriente liderada por Agustín Moreno (secretario de acción sindical), Salce Elvira (secretaria de empleo) y Marcelino Camacho (presidente), que criticaban la estrategia negociadora seguida hasta el momento y proponían una movilización de largo alcance. En el consejo confederal de octubre de 1993 los dos sectores expusieron sus propuestas y midieron sus fuerzas. La estrategia aprobada fue la del secretario general Antonio Gutiérrez por una amplia diferencia de votos[22].

El debate que abordaba CCOO atravesaba a toda la izquierda y en Izquierda Unida, la coalición impulsada por el PCE, se formaron dos sectores con posiciones similares a las que convivían en CCOO. La diferencia era que la tendencia mayoritaria en CCOO encabezada por Antonio Gutiérrez era minoritaria en IU, mientras que la corriente minoritaria en CCOO liderada por Agustín Moreno y Salce Elvira, era la mayoritaria en IU y estaba respaldada por el coordinador general Julio Anguita[23].

Las dos sensibilidades que convivían en el seno de CCOO se separaban cada vez

más y en el VI Congreso celebrado en 1996 se presentaron dos candidaturas, una representada por Antonio Gutiérrez y otra por Agustín Moreno. La Izquierda Sindical, incapaz de ir más allá de las críticas al sector mayoritario y con serias dificultades para proponer planes de acción alternativos se disolvió para integrarse en la corriente crítica (salvo en Euskadi, donde se mantuvo como «Ezker Sindikala») aunque sus principales líderes, Joaquín Nieto y Ramón Górriz, se pasaron al sector mayoritario[24].

El debate se enrareció por las acusaciones del sector mayoritario a la corriente crítica de querer someter a CCOO al dominio del PCE e IU[25], un argumento que conectaba con la sensibilidad de una militancia sindical que había conseguido su autonomía tan solo unos años antes. Pero las diferencias en CCOO eran profundas y no tenían su origen ni en el PCE ni en IU, sino en la impotencia que demostraba el sindicalismo para hacer frente al paro y la precariedad. Desde la corriente mayoritaria encabezado por Gutiérrez y Fidalgo se planteaba que no era posible forzar al Gobierno a derogar la reforma laboral ni a modificarla mediante una ley. Por lo tanto, se rechazaban las movilizaciones generales, que se descalificaban como «políticas» y se proponía que el sindicato se centrara en la negociación colectiva en las empresas[26].

El sector liderado por Agustín Moreno y Salce Elvira defendía que, además de luchar en la negociación colectiva contra la reforma laboral, era necesario que CCOO se movilizara para lograr su derogación o su mejora por medio de una nueva ley, buscando alianzas con partidos y organizaciones que compartieran estos objetivos. La corriente crítica coincidía con la mayoritaria en valorar positivamente la unidad de acción con UGT y consideraba necesaria la autonomía de CCOO respecto al PCE e IU, pero advertía del riesgo de que el sindicato perdiera autonomía respecto al poder económico y al Gobierno, debido a la dependencia financiera de CCOO de las subvenciones públicas. El sector crítico defendía también una mayor democracia interna, reclamaba que la dirección facilitara la participación de los afiliados, tanto en la negociación colectiva como en las decisiones estratégicas del sindicato y acusaba al sector mayoritario de consultar cada vez menos a los afiliados e incluso a los órganos de dirección sectoriales o territoriales[27].

En el VI Congreso de CCOO ganó la línea sindical defendida por Antonio Gutiérrez, que revalidó la secretaría general. Su candidatura logró el respaldo del 66 por 100 de los delegados (651 votos) frente al 34 por 100 del sector crítico (339 votos). La comisión ejecutiva quedaba formada por doce miembros de la

lista mayoritaria (José Manuel de la Parra, José María Fidalgo, María Jesús Vilches, Juan Moreno, Julián Ariza, Blanca Gómez, Ángel Campos, Joaquín Nieto, María Dolores Liceras, Fernando Puig-Samper, José María Díaz-Ropero y José Luis Sánchez García) junto con siete sindicalistas del sector crítico (Agustín Moreno, Salce Elvira, Iñigo Etxenike, Pedro Sanfrutos, Jesús Albarracín, María Martínez y Araceli Ortiz)[28]. Aunque los estatutos establecían un reparto proporcional de las secretarías para todas las candidaturas, como estas se elegían en la primera votación de la comisión ejecutiva, el sector de Gutiérrez utilizó su mayoría para excluir a los críticos, algo sin precedentes en la historia de CCOO y que supuso el inicio de una dinámica de enfrentamiento interno cuyas consecuencias analizaremos más adelante.

Servicios laborales y no laborales

En este periodo, CCOO consolidó su organización y desarrolló un amplio conjunto de servicios laborales. La asesoría jurídica, que era el servicio más utilizado por los afiliados y otros trabajadores fue complementándose con iniciativas culturales, de solidaridad y cooperación internacional, de formación, y de asesoría para colectivos en situaciones más vulnerables. A finales de los ochenta, CCOO puso en marcha la Fundación Primero de Mayo, un centro de cultura, estudio e investigación, impulsado por juristas, historiadores y sociólogos de primer nivel como Antonio Baylos, Josep Fontana o Andrés Bilbao. También se creó la Fundación Paz y Solidaridad para canalizar la intensa actividad de cooperación internacional y apoyo a las organizaciones sindicales de la Nicaragua sandinista, Chile, Uruguay, Colombia, Perú y Venezuela. A comienzos de los noventa, CCOO fundó la escuela sindical «Juan Muñiz Zapico», en un edificio propio que contaba con alojamiento para alumnos[29] y en 1994, iniciaron su actividad en todas las comunidades autónomas los CITE, centros gratuitos de asesoramiento e información para inmigrantes, y las asesorías ASEM, orientadas a los trabajadores autónomos sin empleados a su cargo y a los desempleados. Todas estas iniciativas se mantuvieron en el tiempo, mientras que otras, como las comisiones provinciales de minusválidos, creadas para impulsar la acción sindical entre estos trabajadores con necesidades especiales, no llegaron a consolidarse.

El desarrollo de CCOO fue paralelo al aumento del personal a sueldo de la organización. En 1984, con una afiliación de 378.000 trabajadores, el sindicato contaba con 807 personas asalariadas, de las cuales 226 eran sindicalistas, 283 administrativos, 61 empleados en labores de mantenimiento, 34 técnicos, 153 abogados y 49 asesores[30]. Al final de este periodo, CCOO contaba con 656.266 afiliados y empleaba a 2.019 personas: 488 dirigentes sindicales, 271 abogados y economistas, 169 asesores de nivel básico, 952 administrativos y 149 trabajadores de servicios[31].

Además de los servicios laborales, desde mediados de los ochenta, CCOO comenzó a ofrecer otro tipo de servicios a sus afiliados, como agencia de viajes (que fue deficitaria desde su inicio y se cerró en 1996), seguros (hogar, automóvil, asistencia sanitaria privada, vida…) y residencias de tiempo libre para el verano. El sindicato puso en marcha también otros dos servicios de mayor impacto en la vida de los trabajadores: la cooperativa de vivienda Vitra y el fondo de pensiones.

Vitra limitaba su actividad a viviendas de Protección Oficial (VPO) y de precio tasado (VPT) y tuvo unos resultados positivos tanto para los cooperativistas como para el sindicato. Al final de este periodo, la cooperativa gestionaba o había gestionado 7.600 viviendas, de las cuales 3.901 estaban entregadas, 1.947 en construcción y 1.752 en fase de promoción, y había generado beneficios para el sindicato por valor de 508.000 euros[32].

En cuanto a los planes de pensiones, las iniciativas de CCOO y UGT partían de una situación en la que más de un millón de trabajadores disponía de un plan de pensiones de empresa regulado por el convenio colectivo, que se nutría de una parte del salario de los empleados. La gestión directa de estos fondos por la empresa como parte de su contabilidad generaba enfrentamientos entre los trabajadores, porque en situaciones de falta de liquidez, el pago de las prestaciones a los jubilados podía afectar al futuro del empleo de quienes seguían trabajando. Ante estas situaciones, tanto CCOO como UGT plantearon que los fondos de pensiones de las empresas alimentados con los salarios de los trabajadores se independizaran de la empresa y pasaran a ser gestionados por fondos de inversión independientes, controlados por los representantes de los trabajadores. Así se garantizaría que no se realizaran actividades especulativas y se evitaría que los gestores de estos fondos de inversión cobraran tarifas excesivas[33].

En abril de 1990, CCOO y UGT crearon una entidad gestora de fondos de pensiones junto al banco público Caja Postal, que poco después se incorporó a Argentaria. El nuevo fondo de pensiones invertiría en renta fija e inmuebles y se planteaba como un complemento del sistema público de pensiones y no como su sustituto[34].

UGT. UN SINDICATO PARA LA NEGOCIACIÓN QUE TAMBIÉN LUCHABA POR SU AUTONOMÍA

Desde su reactivación durante la transición, la central socialista se desarrolló agrupando a la parte más moderada de los trabajadores, la que creía en el sindicalismo de clase, pero al mismo tiempo consideraba las huelgas como el último recurso y prefería llegar a acuerdos con la patronal, aunque fueran de mínimos, antes que embarcarse en conflictos largos que eran vividos como un «callejón sin salida».

UGT desarrolló un estilo propio de sindicalismo, que primaba la negociación, con poca participación de las bases y unos equipos dirigentes que tomaban casi todas las decisiones. Las imágenes más habituales en el periódico Unión no eran de huelgas y manifestaciones, como en la prensa de CCOO, sino de órganos de dirección del sindicato, de reuniones de negociación con la patronal y de responsables ugetistas en sus despachos.

UGT era un sindicato formado mayoritariamente por hombres, en el que las mujeres suponían el 25 por 100 de la afiliación y estaban prácticamente ausentes de los órganos de dirección

Durante los primeros ochenta, la fecha más importante para el sindicato, el primero de mayo, se celebraba con mítines-fiesta en localidades de toda España, que incluían actividades para los afiliados y sus familias como actuaciones musicales de primer nivel con artistas como Joaquín Sabina, Labordeta o Burning, torneos deportivos, exposiciones de arte, circo o guardería infantil[35]. En estas «fiestas de confraternización», además de las intervenciones de los líderes de UGT, solían tomar la palabra dirigentes del PSOE, el «partido hermano» dentro de la «familia socialista».

A finales de esta década, y como resultado de la nueva estrategia de mayor movilización y de unidad con CCOO, UGT comenzó a celebrar el primero de mayo mediante manifestaciones conjuntas con CCOO.

Evolución interna y congresos

La dirección de UGT era ejercida por la comisión ejecutiva confederal. Las decisiones más importantes entre los congresos se tomaban en el comité confederal, formado por los miembros de la ejecutiva y por 120 representantes de las federaciones de rama y de las uniones territoriales.

La cultura organizativa de UGT se basaba en la homogeneidad. Nicolás Redondo ocupó la secretaría general hasta 1994 y durante este periodo, solo se presentó una candidatura en los congresos que recibió porcentajes de voto cercanos al 100 por 100.

La evolución de UGT estuvo marcada por la difícil marcha hacia la independencia del sindicato respecto al PSOE en una dinámica que provocó debates internos e incluso enfrentamientos en una organización acostumbrada a funcionar en bloque y en armonía con el «partido hermano», tanto en la base como en la dirección.

El distanciamiento de UGT de la política económica neoliberal del Gobierno socialista obligó a muchos cuadros que militaban en las dos organizaciones a elegir entre partido y sindicato. Este fue el caso del número dos de UGT, José Luis Corcuera, que dimitió de la secretaría de Acción Sindical por las críticas de la central sindical al recorte de pensiones ejecutado por el Gobierno en 1985 y que poco después, sería nombrado ministro de Interior por Felipe González. La mayoría de los dirigentes de UGT optaron por mantenerse en el sindicato y abandonaron sus cargos en el PSOE, entre ellos el secretario general Nicolás Redondo y el secretario de organización Antón Saracíbar, que renunciaron además a sus escaños en el congreso y el secretario general de UGT Andalucía Cándido Méndez que hizo lo mismo en el parlamento autonómico andaluz.

Los sectores del sindicato que defendían el mantenimiento de la subordinación al

partido intensificaron su oposición a la dirección encabezada por Nicolás Redondo. En marzo de 1988, la comisión ejecutiva confederal nombró a una gestora para sustituir a la dirección de la federación más poderosa, la del Metal, que trataba de mantener a la central sindical bajo la tutela del PSOE. Algunos dirigentes, como Francisco Neira, secretario del metal de Cataluña y diputado del PSC, fueron expulsados por cometer actos violentos contra otros afiliados. Las medidas disciplinarias fueron criticadas por varios cuadros del sindicato, como Matilde Fernández, secretaria general de la federación de químicas de UGT y miembro de la ejecutiva del PSOE, que cuatro meses después sería nombrada ministra de asuntos sociales por Felipe González[36].

La convocatoria de la huelga del 14D por parte de UGT supuso un punto de inflexión. El Gobierno y la dirección del PSOE trataron de sustituir la dirección de UGT por otra más afín a sus planteamientos[37]. Durante todo 1989, Nicolás Redondo y el resto de su equipo se emplearon a fondo en explicar y debatir la nueva estrategia de independencia respecto al PSOE con las comisiones ejecutivas y los cuadros de las uniones territoriales de todo el país, en unas reuniones que sirvieron para cohesionar al sindicato y para unificar criterios y en las que participaron decenas de miles de cuadros de UGT[38].

En abril de 1990, UGT celebró su XXXV Congreso. El sindicato se reafirmó en su autonomía respecto al PSOE y tendió la mano al partido hermano, buscando el fin de una confrontación que seguía generando malestar en la central socialista[39]. Como marcaba la cultura organizativa ugetista, solo se presentó una única lista a los órganos rectores del sindicato, que obtuvo porcentajes cercanos al 100 por 100 de los votos. El nuevo comité ejecutivo confederal estaba formado por diez hombres y una mujer (la secretaria de acción social Inés Ayala), y suponía la continuidad del equipo anterior. Nicolás Redondo seguía al frente de la secretaría general, acompañado por Antón Saracíbar en organización, Apolinar Rodríguez en acción sindical y José María Zufiaur en la secretaría confederal[40].

El XXXVI Congreso se celebró en 1994 y se dedicó al relevo de la comisión ejecutiva confederal, especialmente a la sustitución de Nicolás Redondo, que había liderado la reconstrucción del sindicato y su desarrollo durante dos décadas, desde los núcleos reducidos y dispersos de la dictadura hasta convertirse en la primera fuerza sindical.

Dos eran los candidatos con posibilidades de suceder al sindicalista vizcaíno:

Cándido Méndez, secretario general de la unión territorial de Andalucía y Manuel Fernández Lito, secretario general de la principal federación, Metal, que estaba apoyado por su federación, por Construcción y por las uniones territoriales de Asturias y Cataluña. Finalmente Lito decidió retirar su candidatura y Cándido Méndez fue elegido secretario general con los altos porcentajes habituales en UGT. La nueva dirección quedaba integrada por diez hombres y una mujer (la secretaria confederal Dionisia Muñoz), con Alberto Pérez como secretario de organización, José Luis Daza como secretario de acción sindical y Pedro Díaz como secretario de acción institucional[41].

La cohesión y la unidad eran solo aparentes. En la primera reunión del comité confederal, el sector liderado por Manuel Fernández Lito se abstuvo en la votación del informe de gestión, provocando una crisis en la dirección que obligó a la convocatoria de un congreso extraordinario, ante el asombro de la militancia ugetista, que estaba acostumbrada a funcionar como un bloque[42].

El congreso extraordinario se centró de nuevo en la elección de la dirección confederal, pero ahora con dos candidaturas, la de Cándido Méndez y la de Manuel Fernández Lito. El sindicalista asturiano se presentaba como abanderado de una estrategia diferente, pero su programa era muy parecido al de su rival. En realidad, se trataba de una competición por ocupar la dirección del sindicato, una pugna que se agudizada por la existencia de numerosos dirigentes liberados, que no tenían empresa a la que volver a trabajar y que, a raíz del relevo del equipo de Nicolás Redondo, temían quedarse sin puesto de trabajo en la organización[43].

Manuel Fernández tenía el apoyo de las principales federaciones y esperaba que el nuevo sistema de votación, individual y secreto, aumentara sus posibilidades. Las votaciones del congreso fueron muy ajustadas y finalmente venció la candidatura encabezada por Cándido Méndez, que obtuvo el 54 por 100 de los votos, un porcentaje inusualmente bajo en los congresos de UGT. La nueva comisión ejecutiva confederal quedaba formada por diez hombres y una mujer (la secretaria de acción social Almudena Fontecha), con puestos destacados para Alberto Pérez que repetía al frente de la secretaría de organización y Toni Ferrer como secretario de acción sindical[44].

Servicios laborales y no laborales

Además de su faceta reivindicativa, UGT desarrolló en esta etapa sus servicios laborales, siendo el más importante de ellos la asesoría jurídica, al igual que en el resto de los sindicatos. La central socialista también puso en marcha iniciativas para la promoción del cooperativismo, que incluían cursos de formación, asesoramiento legal y económico y servicios de ingeniería y contabilidad[45]. Otra línea de actuación mantenida en el tiempo fue la cooperación al desarrollo, centrada en la formación sindical, profesional y el apoyo al cooperativismo que se realizó principalmente en El Sáhara y en América Latina[46]. Al final de este periodo, el sindicato creó oficinas de asistencia gratuita jurídica y sociolaboral para refugiados e inmigrantes y una sección sindical gitana para facilitar la incorporación al sindicato de los trabajadores pertenecientes a este colectivo[47].

La puesta en marcha de la Escuela de Formación Julián Besteiro, de la Fundación Largo Caballero y del Instituto Sindical de Estudios permitió a UGT establecer acuerdos con la Universidad de Salamanca y con distintos historiadores, juristas y economistas para crear un archivo sobre la historia del sindicalismo en España y dio lugar a varias iniciativas de formación, de debate y de divulgación sobre historia del movimiento obrero, relaciones laborales, economía y estrategias sindicales[48].

UGT fue el sindicato español que más desarrolló los servicios no laborales, e inspirándose en el modelo alemán, trató incluso de convertirlos en elemento esencial de su modelo, algo lógico hasta cierto punto, considerando que su afiliación estaba integrada por los trabajadores más reacios al sindicalismo de movilización.

Además de los fondos de pensiones organizados junto a CCOO en la banca pública (Caja Postal-Grupo Argentaria), que ya hemos analizado anteriormente, UGT comenzó también a ofrecer numerosos servicios a sus afiliados, que en algunos casos eran proporcionados por empresas participadas por el propio sindicato, generalmente deficitarias. Se trataba de ofertas comerciales (descuentos en muebles, coches y ordenadores), asistencia domiciliaria, servicios para la tercera edad, seguros y viajes[49].

Al final de este periodo, en 1994, UGT empleaba a 1.171 personas de las cuales 176 eran dirigentes sindicales, 208 asesores, 95 secretarias, 622 administrativos

y 70 técnicos[50].

La expansión del sindicato y de sus servicios fue en paralelo al aumento de los presupuestos del sindicato y a una mayor dependencia del dinero público. En 1985, las cuotas de los afiliados y los ingresos por prestación de servicios suponían algo más de un tercio de los gastos, que se cubrían en su mayor parte por subvenciones[51]. A comienzos de los noventa, las fuentes de financiación de UGT se repartían de esta manera: el 58 por 100 se obtenía mediante cuotas de afiliación e ingresos de la asesoría jurídica, el 31 por 100 provenía de subvenciones para cursos de formación profesional, el 9 por 100 eran subvenciones directas y el 1 por 100 pagos por participación en consejos de administración de empresas públicas[52].

Las viviendas de la cooperativa PSV

Además de todas estas actividades, el servicio no laboral de UGT que tuvo mayor impacto fue la promoción de viviendas a través de la cooperativa PSV y de su grupo gestor, IGS, creados en 1988. El impacto fue tan grande, que estuvo cerca de acabar con un sindicato con un siglo de historia.

Desde la creación de PSV, la dirección de UGT apostó por una gestión de la promoción de viviendas que fuera profesional e independiente, sin interferencias sindicales. Sin embargo, la falta de supervisión desde el sindicato hizo posible que la gestión técnica se deteriorara, provocando importantes retrasos en la entrega de las viviendas. El dinero aportado por las familias se había empleado en la compra del suelo para construir las viviendas, pero una parte también se había destinado a especular con terrenos y a proyectos de viviendas de lujo difícilmente accesibles para trabajadores.

Además de la mala gestión, otro factor en la crisis de PSV fue su utilización por parte de UGT para su financiación, que se produjo en tres casos: en el pago de cada cooperativista de PSV a UGT por valor de 482 euros por la utilización de los locales sindicales por parte de PSV; en la compra por parte de IGS de un costoso edificio histórico en el centro de Madrid para sede de UGT; y en la absorción de empresas con pérdidas participadas por UGT, como la aseguradora

UNIAL, cuya gestión había sido temeraria[53].

Desde la dirección de UGT se insistía en que la cooperativa PSV no había robado y que lo gastado en suelo, licencias, urbanizaciones y obras superaba en mucho las cantidades aportadas por los cooperativistas incluso si se sumaban los créditos hipotecarios.

En diciembre de 1993, PSV suspendió pagos y la policía detuvo a Carlos Sotos, gerente de IGS y a Paulino Barrabés, secretario de finanzas de UGT, que ingresaron en prisión.

UGT aceptó las exigencias del Gobierno de cesar a Carlos Sotos y a Paulino Barrabés y aportó todo su patrimonio, valorado en 55,4 millones de euros, a cambio de que el ejecutivo le facilitara un crédito, que solo se hizo efectivo después de que Nicolás Redondo abandonara la secretaría general del sindicato[54].

En julio de 1994, Nicolás Redondo y el secretario de finanzas Sebastián Reyna acudieron a declarar a la Audiencia Nacional. Tras contestar a las preguntas de los abogados de los cooperativistas y del juez de delitos monetarios Miguel Moreiras, salieron en libertad sin cargos. El ex secretario de finanzas de UGT, Paulino Barrabés, que se encontraba en prisión preventiva, saldría en libertad poco después[55].

En esas fechas, los socios de la cooperativa eran algo más de 22.514 y habían aportado una media de 16.700 euros para la construcción de 14.693 viviendas, localizadas principalmente en Madrid. La cooperativa solo había entregado 1.303 viviendas, otras 1.764 estaban construyéndose, 4.828 tenían las obras paradas y el resto no se habían iniciado[56].

A comienzos de 1995, el juez Moreiras impuso una elevada fianza a UGT. El sindicato consideraba que era tan desproporcionada que ponía en riesgo la continuidad de su actividad sindical, pero procedió a pagarla[57].

Seis años después, la Audiencia Nacional absolvió a los responsables de finanzas de UGT, incluyendo a Paulino Barrabés, que había sufrido un mes de prisión preventiva. El tribunal condenó al ex gerente de IGS, Carlos Sotos a dos años y cuatro meses de cárcel por apropiación indebida sin enriquecimiento, esto es, por haber dilapidado los fondos aportados por los cooperativistas en una mala gestión sin apropiarse de nada. La indemnización se fijó en 78 millones de euros,

que debía asumir UGT, como responsable civil subsidiario[58].

La dirección de UGT siempre mantuvo que el sindicato no se había lucrado con la cooperativa de viviendas PSV y que, a pesar de la difícil situación financiera, que a punto estuvo de acabar con el sindicato, había conseguido resistir a los intentos del Gobierno socialista por someter a la central, como demostraba la convocatoria de huelga general del 27 de enero de 1994, analizada anteriormente.

USO. SOBREVIVIR A LAS ESCISIONES

La Unión Sindical Obrera salió de la transición con el prestigio de unas siglas asociadas a la lucha por la democracia y la mejora de las condiciones laborales durante la dictadura franquista, pero al mismo tiempo muy debilitada por las escisiones y sin una estrategia sindical clara.

La USO se había desarrollado en torno a los principios de la carta fundacional de 1965, que combinaban la autonomía respecto a los partidos, el humanismo cristiano y el socialismo democrático[59]. Estas ideas generales habían demostrado su utilidad para orientar la actividad en la etapa de clandestinidad de la dictadura, pero en la década de los ochenta, con un nuevo sistema de relaciones laborales y dos grandes sindicatos consolidados, los principios de la carta fundacional se convertían en una referencia identitaria que cada vez aportaban menos a la práctica sindical diaria.

Sin una estrategia definida, la central liderada por Manuel Zaguirre perdía incidencia en el ámbito laboral y se convertía en un mero respaldo organizativo para las secciones sindicales de empresa a las que proporcionaba formación, información y asesoría jurídica.

La falta de una línea sindical homogénea favorecía que dentro de la USO convivieran todos los tipos de sindicalismo, desde el que se basaba en la participación mediante asambleas y en la movilización al que se mostraba contrario a las huelgas.

El sindicalismo de confrontación se mantenía dentro de la USO no solo en la siderurgia y el metal sino también en los servicios. Un ejemplo de esto lo encontramos en un club privado de Sevilla, donde la sección sindical de la USO realizó en 1988 una huelga de un mes para reclamar la readmisión de un camarero despedido. El compromiso con el sindicalismo de clase de esta sección sindical quedaba claro en el relato que hacía del conflicto, cuando se refería a su empresa como «abrevadero de los señoritos» y lugar de reunión de «parásitos sociales». Otro ejemplo lo encontramos en la empresa cárnica de Valencia Carnes Estelles, donde la USO lideró una huelga por la readmisión de un trabajador despedido, frente a la sección sindical de CCOO, más alineada con la empresa[60].

Los principales servicios que la USO proporcionaba a las secciones sindicales eran de carácter laboral y entre ellos destacaban la caja de resistencia y la formación. La caja de resistencia se creó en 1986 y servía para pagar una parte de los salarios perdidos durante las huelgas y permitir así a los afiliados mantener las protestas durante el tiempo necesario para lograr buenos acuerdos.

En el ámbito de la formación, la USO colaboró con especialistas universitarios de derecho, economía y sociología, que publicaban análisis en la revista del sindicato y participaban en jornadas de debate y formación. Además, la USO creó en Barcelona un centro de formación para los delegados sindicales de toda España, con instalaciones a la altura de las escuelas sindicales de CCOO y UGT.

La formación que proporcionaba la USO era sobre todo técnica, manteniéndose las limitaciones en el desarrollo de un proyecto sindical propio. En este ámbito más general, la central dirigida por Manuel Zaguirre se limitaba a criticar las posiciones de UGT y CCOO, y a reivindicar sus principios fundacionales, especialmente la independencia respecto a los partidos políticos y la defensa de la democracia. Sin embargo, estos eran principios compartidos por la gran mayoría de los sindicatos, y los intentos de la USO de actualizar la carta fundacional a la nueva realidad laboral y sindical no pasaron de planteamientos retóricos con poca aplicación práctica para orientar el sindicalismo en las empresas[61].

La USO no logró incidir de manera decisiva en la negociación colectiva en el conjunto de España ni en ningún territorio ni sector. En las grandes empresas la USO no solía ser el sindicato mayoritario, ni acostumbraba a liderar las reivindicaciones (con excepciones, como el sector de la madera en la provincia

de Murcia[62]), sino que iba a remolque de CCOO.

Lo que sí proporcionaba la USO sus secciones sindicales era la expansión de la organización en nuevas empresas, sobre todo en el sector servicios, especialmente enseñanza privada y comercio[63], que fue donde este sindicato creció durante este periodo.

La USO pasó de 6.140 delegados en 1986 a 7.282 en 1990. La afiliación creció también de forma continua: 57.678 en 1988, 64.178 en 1991 y 78.718 en 1995[64]. Su mayor implantación estaba en Cataluña, seguida de Castilla León, Madrid, Murcia y Baleares.

Los congresos se dedicaban a cuestiones organizativas y a cohesionar el sindicato más que a debates estratégicos. El equipo dirigente confederal tuvo continuidad durante todo este periodo y estuvo siempre encabezado por Manuel Zaguirre, militante histórico de la USO en Cataluña desde la fundación del sindicato. Los órganos directivos de la USO estuvieron en este periodo formados casi en su totalidad por hombres. El secretariado confederal era exclusivamente masculino y al final de este periodo, en la comisión ejecutiva confederal, solo había una mujer entre sus 25 miembros. En la base de la organización las mujeres sí estaban más representadas y en el V congreso en 1991 eran el 18 por 100 de los delegados[65].

ELA. LA INNOVACIÓN DE UN SINDICATO MAYORITARIO

Durante el periodo 1982-1996, ELA se consolidó como el primer sindicato del País Vasco y creció de forma significativa en Navarra. Se trataba de una organización compuesta mayoritariamente por hombres, donde las mujeres eran algo más del 25 por 100 y en muy pocas ocasiones llegaban a los puestos de responsabilidad, aunque algunas de ellas dirigían incluso sectores de mayoría masculina, como Kandi Pikabea, secretaria federal de metal de Guipúzcoa. La afiliación de ELA tenía varias diferencias respecto al resto de centrales sindicales: era algo más joven, trabajaba en empresas más pequeñas, y compartían la ideología nacionalista vasca del sindicato.

Dentro del nacionalismo vasco, ELA se enfrentaba a la política neoliberal del PNV, planteando que la construcción nacional y el «autogobierno pleno en la totalidad de Euskal Herria» solo serían posibles con un proyecto político basado en las necesidades de la mayoría social vasca, que era de clase trabajadora y que aspiraba a mejorar sus niveles de empleo y bienestar[66]. Las relaciones de ELA con la otra rama del nacionalismo vasco, la independentista, representada en el ámbito laboral por el sindicato LAB, se veían obstaculizadas por los atentados de ETA, que ELA consideraba éticamente inaceptables y políticamente contraproducentes.

Las dos fechas simbólicas claves para ELA eran el Aberri Eguna (día de la patria vasca) y el primero de mayo, una jornada que solía celebrarse con una única manifestación en todo el País Vasco y Navarra, seguida de una comida y una fiesta que incluía castillos hinchables, payasos y juegos para los niños, charangas y bailes y en la que participaban miles de afiliados y sus familias[67].

Evolución y congresos

Por lo general, en los congresos de ELA se presentaba una única lista que recibía apoyos cercanos a la unanimidad, reflejo de una cultura organizativa basada en el consenso y en la ausencia de corrientes internas. La central nacionalista celebró su VI Congreso en abril de 1986, donde no hubo reflexiones ni debates destacables y Alfonso Etxebarria fue reelegido secretario general.

ELA crecía en afiliación y representación y se consolidaba como el primer sindicato de Euskadi, pero una parte de sus miembros consideraba que había perdido la ambición de contribuir a un cambio social profundo. La actividad se limitaba al interior de las empresas e incidía poco en el conjunto de la clase trabajadora y de la sociedad. A finales de 1988, coincidiendo con el aumento de la movilización sindical en el conjunto de España que poco después desembocaría en la huelga general del 14D, la mayoría del comité ejecutivo de ELA propuso un nuevo modelo sindical basado en una dirección más colectiva y en una mayor intervención del sindicato en la sociedad. El secretario general se opuso a la propuesta y ante esta situación, el comité ejecutivo aprobó por votación la convocatoria de un congreso para definir la nueva estrategia. Alfonso

Extebarria presentó su dimisión y el consejo nacional nombró a José Elorrieta secretario general y a José Antonio Cestona secretario general adjunto[68].

Poco más de un año después, en enero de 1990, se celebró el VII congreso de ELA en el que solo se presentó una lista, encabezada por el secretario general José Elorrieta, que obtuvo un respaldo muy amplio, como era tradicional en la central nacionalista. En 1993, Elorrieta fue reelegido al frente de la secretaría general en el VIII congreso.

En estos años se produjo el reingreso en la central nacionalista de un pequeño sindicato, ELA (askatu) que se había escindido en 1976 por su rechazo a la refundación de ELA como sindicato de clase y de orientación socialista. La reincorporación a ELA de los 300 delegados sindicales de la escisión supuso el fin de una división dolorosa para los militantes más veteranos que habían compartido actividad clandestina con los miembros de «la otra ELA» durante el franquismo.

El nuevo equipo dirigente encabezado por Joxe Elorrieta dio un nuevo impulso a la actividad del sindicato más allá de las empresas. La central nacionalista ya no se limitaba a las cuestiones exclusivamente laborales y pasaba a intervenir en todas las cuestiones sociales relevantes para la clase trabajadora, desde el autogobierno hasta la política social.

El cambio de estrategia también tuvo efectos en la acción sindical en los centros de trabajo. Poco a poco se desarrolló una nueva línea de actuación que se basaba en lograr buenos acuerdos en las empresas de tamaño pequeño o mediano donde ELA contaba con más implantación, con reivindicaciones que iban más allá de la mejora salarial, como la readmisión de los despedidos o la conversión de contratos temporales en indefinidos. La nueva estrategia se basaba en la confrontación con el empresario por medio de huelgas largas, que por lo general acababan con victoria de los trabajadores, como la del convenio de limpieza de Vizcaya, que se prolongó durante 48 días[69].

La nueva línea de actuación fue potenciada por medio de un cambio organizativo que supuso la creación de gabinete de análisis socio económico, un equipo de apoyo a la negociación colectiva y un área de políticas de género. Además, se reforzó la asesoría jurídica en cada comarca y se puso en marcha un plan de formación que incluía cursos de iniciación para nuevos delegados, jornadas de debate sobre acción sindical y cursos para dirigentes intermedios. La extensión

de los medios confederales potenció la acción sindical de ELA tanto en las empresas como en el ámbito general y proporcionó una orientación común a la actividad de los militantes.

El modelo de ELA se basaba en la sección sindical más que en el comité de empresa y en la asamblea de centro de trabajo. A su vez, la sección sindical se basaba en la militancia, en el trabajo voluntario de los afiliados, que era considerado más importante aún que la labor de los dirigentes y liberados. En la revista Landeia los artículos sobre federaciones o secciones de empresa no se ilustraban con fotos del secretario general, como era habitual en otros sindicatos, sino con la imagen de un grupo de militantes, transmitiendo así la importancia que para ELA tenían la participación de la afiliación y la dimensión colectiva de la labor sindical.

En este periodo, ELA desarrolló un modelo de financiación diferente al del resto de sindicatos mayoritarios. El 75 por 100 de los ingresos de la central nacionalista provenían de las cuotas de afiliación y el 25 por 100 de subvenciones públicas, unas cifras de las que ELA se sentía orgullosa y que consideraba garantía de su independencia[70].

Un sindicato basado en la sección de empresa y orientado al sector servicios

Aunque la mayor parte de la afiliación trabajaba en la industria, ELA tuvo desde sus inicios una mayor presencia en las empresas del sector servicios que otras centrales. La revista Landeia transmitía una imagen de la clase trabajadora más plural y más cercana a la realidad que la del resto de sindicatos, con trabajadores de la industria, pero también de los servicios y con una mayor presencia de mujeres.

ELA no elaboró un discurso específico para la integración de los técnicos y profesionales en el sindicato, pero logró incorporarlos a la dinámica sindical e incluso lideró conflictos en torno a este colectivo de trabajadores, como el provocado por el despido de un médico en el hospital de Santiago en Vitoria, que fue respondido por un encierro del comité de empresa, y una huelga de hambre

del doctor, logrando finalmente la readmisión[71].

La voluntad de organizar a los trabajadores del sector de los servicios llevó a ELA a intervenir en colectivos tradicionalmente alejados de los sindicatos de clase, como la policía autonómica (que al igual que la municipal se organizaba fundamentalmente en sindicatos corporativos) o las trabajadoras domésticas.

ELA se implantó en Ertzaintza y esto generó tensiones con el otro sindicato nacionalista, LAB, debido a los episodios de represión y a los enfrentamientos y sabotajes de la kale borroka. La policía autonómica vasca fue objeto de atentados de ETA y varios de sus miembros fueron asesinados, entre ellos afiliados de ELA, como veremos en detalle más adelante. Las bases y la dirección de ELA respaldaron a sus compañeros ertzainas, que reivindicaron su condición de trabajadores.

La central nacionalista desarrolló una labor continuada en el sector del trabajo doméstico, que empleaba a 17.000 mujeres en el País Vasco, en su mayoría en la economía sumergida. En colaboración con la Asociación de Trabajadoras del Hogar, ELA defendió la regularización y las reivindicaciones tradicionales del colectivo, entre ellas la inclusión en el régimen general de la seguridad social, la eliminación del tiempo de presencia (que se añadía a la jornada laboral, no se pagaba y podía llegar hasta las 8 horas diarias), y la supresión de descuentos por comida y alojamiento[72].

En la década de los noventa, ELA inició un trabajo específico contra la discriminación laboral de las mujeres. Las militantes de ELA, principalmente cuidadoras de ancianos y limpiadoras, se identificaban más como obreras que como feministas, pero compartían las reivindicaciones de este movimiento y consideraban que sus principales problemas eran la discriminación laboral, el acoso sexual en la empresa y el reparto del trabajo doméstico dentro de la familia entre el hombre y la mujer. Querían igualdad y querían conseguirla con el apoyo de los hombres, pero advertían que si estos no se implicaban la lograrían ellas solas[73].

ELA fue capaz de consolidarse como central mayoritaria sin ofrecer servicios como agencia de viajes, seguros, viviendas, que los consideraba ajenos a la actividad sindical y se centró exclusivamente en los servicios laborales, entre los que destacaban dos: la asesoría jurídica y la caja de resistencia, que aportaba a los afiliados parte de sus salarios durante las huelgas[74].

La central nacionalista creó la fundación Garapena para organizar proyectos de cooperación al desarrollo y de impulso del sindicalismo democrático en África y América latina y puso en marcha también un centro de estudios sindicales, la Fundación Manu Robles-Arangiz, dedicada al análisis, la elaboración de estrategias sindicales y la formación. Por otro lado, ELA participaba en los fondos de pensiones, entre los que destacaba Geroa, el fondo del metal de Guipúzcoa, que era gobernado por un órgano paritario entre trabajadores y empresarios del sector[75].

LAB. EL SINDICATO DE LA IZQUIERDA ABERTZALE

LAB se desarrolló en los años ochenta como el sindicato de la izquierda abertzale y logró consolidarse como cuarta fuerza sindical en las provincias vasconavarras, por detrás de ELA, CCOO y UGT. El estilo sindical de la central nacionalista se basaba en dos principios. En primer lugar, en la movilización y la participación directa de los trabajadores, a través del comité de empresa y de las asambleas unitarias de centro de trabajo. En segundo lugar, en la combinación de reivindicaciones laborales con otras de carácter político, como el derecho de autodeterminación, la solidaridad con los presos políticos vascos, la denuncia de la represión policial y la tortura, y en general el apoyo a las iniciativas de Herri Batasuna.

LAB se presentó por primera vez a las elecciones sindicales en 1980, y obtuvo 785 delegados, que suponían el 4,5 por 100 del total. A lo largo de la década, la central abertzale logró convertirse en referente de una parte de los sectores obreros más combativos y defensores de las asambleas, que actuaban en los comités de empresa sin estar afiliados a ninguna organización.

La propuesta sindical de LAB tenía contenidos similares a la de CCOO en la negociación colectiva, pero se diferenciaba por una mayor contundencia en los métodos de lucha y por un respaldo más decidido a las asambleas unitarias de centro de trabajo. La acción sindical de LAB compartía con ELA los planteamientos nacionalistas vascos, la defensa de un marco vasco de relaciones laborales y la apuesta por la movilización y la confrontación con los empresarios, pero les separaban dos cuestiones. La primera de ella era sindical,

ya que ELA apostaba por los convenios de empresa y LAB por los de sector de ámbito provincial. La segunda discrepancia era política y tenía que ver con las diferentes posturas frente a los atentados de ETA.

LAB fue creciendo de forma lenta y continua, sobre todo en Guipúzcoa, donde la izquierda abertzale contaba con mayor apoyo, y el sindicato aumentó su representatividad hasta el 10,6 por 100 en 1986, con 1.873 delegados y hasta el 14,6 por 100 en 1994 con 2.949 delegados. La afiliación de la central abertzale fue también en aumento, y en 1994 alcanzó los 20.546 afiliados.

En todo este periodo LAB solo celebró un congreso, en 1992, donde no se tomaron decisiones estratégicas ni se realizaron debates de relevancia. El secretariado nacional, encabezado por Rafael Díaz Usabiaga, estaba compuesto por 22 hombres y una mujer, Kontxa Lopategi[76].

EL SINDICALISMO NACIONALISTA GALLEGO

El sindicalismo nacionalista gallego se desarrolló en torno a dos señas de identidad. En primer lugar, la apuesta por la movilización y la confrontación con los empresarios y el Gobierno, hasta el punto de autodenominarse como sindicalismo «anti pacto social». En segundo lugar, una identificación profunda con la defensa de Galicia como nación. Para el nacionalismo gallego, Galicia era tratada como una colonia interior de España, y era mantenida en una situación de subdesarrollo por medio de «la explotación intensiva de las materias primas (andalucita, mica, granito, cuarzo, estaño), baja productividad agraria, falta de recursos financieros, control del aparato comercial e industria raquítica y de enclave». Desde esta perspectiva, la lucha de clases confluía con la lucha nacional gallega, porque para mejorar las altas cifras de paro y de emigración se requería tanto desarrollar la organización obrera como lograr la soberanía política[77].

El sindicalismo nacionalista, impulsado y liderado por la Unión do Povo Galego (UPG), se estructuró inicialmente en la Intersindical Nacional Galega (ING), que se convirtió en el polo de atracción de pequeñas centrales de la izquierda radical y del nacionalismo gallego. En 1981 la ING se fusionó con la Confederación de

Traballadores Galegos (heredera de CSUT y SU en Galicia) dando lugar a la Intersindical Nacionalista de Traballadores Galegos (INTG), en la que poco después se integraría la Confederación Sindical Galega, una pequeña organización vinculada al Partido Socialista Galego, al Partido Obreiro Galego dirigido por Camilo Nogueira y a sectores radicales de USO. En 1982, la INTG había crecido hasta alcanzar los 1.662 representantes electos y en los años siguientes se fortalecería con incorporaciones sucesivas de delegados de CCOO.

De esta manera se consolidaba un modelo sindical que trataba de ir más allá de las reivindicaciones salariales para abordar también cuestiones políticas, tanto en el interior de la empresa (acabar con el autoritarismo de los encargados, evitar los despidos) como en el ámbito general (reducir la pobreza y las desigualdades, lograr la soberanía nacional para Galicia), todo ello apoyado en el fomento de la participación directa de los trabajadores a través del comité de empresa y sobre todo de las asambleas unitarias de centro de trabajo, que para el sindicalismo nacionalista gallego debían ser órganos de debate y de decisión. Esta línea sindical basada en la participación, la movilización y las reivindicaciones políticas logró arrastrar a todo el movimiento obrero gallego a tres huelgas generales en los ochenta, cuyo desarrollo ya hemos analizado anteriormente. Era un sindicalismo que manifestaba una y otra vez su rechazo al capitalismo, su defensa del socialismo y de la liberación nacional. Era un sindicalismo muy político y esa era la imagen que transmitían las publicaciones de la INTG, donde las fotos de manifestaciones sindicales y las imágenes de campesinos y pescadores (más que de obreros industriales), se mezclaban con otras de movilizaciones políticas, sobre todo de carácter antirrepresivo[78].

Precisamente fue la denuncia de la represión policial y judicial un elemento central del sindicalismo nacionalista gallego en esta etapa. La INTG homenajeaba a los militantes de ETA y FRAP fusilados por la dictadura el 27 de septiembre de 1975 tras un simulacro de juicio y tenía como símbolo a Moncho Reboiras, responsable del frente obrero de la UPG y dirigente del Sindicato Obreiro Galego, que murió a manos de la policía franquista también en 1975 cuando intentaba organizar un grupo armado. La sensibilidad antirrepresiva que el nacionalismo gallego había desarrollado en la lucha antifranquista se mantuvo como una seña de identidad en los ochenta, haciendo hincapié en la denuncia del terrorismo de Estado de los GAL y de la represión a sindicalistas, que en el caso de los militantes de la INTG se enfrentaron a peticiones fiscales que en su conjunto sumaban más de treinta años de cárcel por participar en los piquetes de las huelgas generales gallegas[79].

El sindicalismo nacionalista gallego tenía implantación en empresas pequeñas y medianas de la industria y la construcción, así como en el transporte, la administración pública, la enseñanza (primera fuerza en educación primaria) y la sanidad (principalmente entre personal de enfermería y servicios auxiliares). Su práctica sindical se caracterizaba por recurrir a huelgas largas que solían conseguir su objetivo de obligar a los empresarios a firmar acuerdos con mejoras de condiciones laborales. Además de las subidas salariales, los pactos conseguidos mediante conflictos prolongados acostumbraban a incluir avances en salud laboral y contratación de más trabajadores, y en algunas ocasiones incluso lograban evitar los planes empresariales de despedir a parte de las plantillas para sustituirlas por trabajo sumergido, una práctica muy extendida en Galicia.

La convocatoria en solitario de la primera huelga general gallega el 14 de febrero de 1984 proporcionó a la INTG una imagen de sindicato con implantación que resultaba útil para la lucha obrera, especialmente en la oposición al desmantelamiento industrial. El prestigio ganado por la INTG impulsó su crecimiento en las grandes empresas de Vigo y Ferrol, donde CCOO y UGT eran claramente mayoritarios[80].

Evolución interna

La INTG celebró su II Congreso en octubre de 1983 y en él se consolidaron dos líneas sindicales. La mayoritaria contaba con un respaldo en torno al 60 por 100 y estaba liderada por Xan Carballo, Manuel Mera y Xesús Seixo, que fueron elegidos secretario general, secretario de acción sindical y secretario de organización respectivamente. Esta corriente se reafirmaba en las posiciones tradicionales del sindicalismo nacionalista: rechazo de la Constitución española de 1978 y del marco autonómico, consideración de Galicia como colonia interior e importancia del derecho de autodeterminación, puesto que se entendía que la contradicción nacionalismo gallego-españolismo era la forma en que se expresaba la lucha de clases en Galicia. Por otro lado, la corriente minoritaria contaba con el apoyo del 40 por 100 de la afiliación y estaba liderada por Fernando Acuña. Su propuesta se basaba en rebajar los contenidos políticos para desarrollar una actividad más centrada en las mejoras laborales y para buscar la

unidad de acción con los «sindicatos españolistas», especialmente CCOO[81].

Las huelgas generales gallegas de 1984 y 1985 reforzaron la imagen de la INTG ante los trabajadores, pero alimentaron las diferencias internas entre el sector que apostaba por mantener la unidad de acción con CCOO (aún a costa de rebajar la contundencia y la frecuencia de las movilizaciones) y por otra parte la corriente que defendía la necesidad de intensificar las protestas para evitar la desindustrialización. Las discrepancias sindicales se vieron agudizadas por los conflictos políticos, pues los dirigentes de ambas corrientes compartían militancia en la UPG donde se reprodujeron los enfrentamientos y donde parte del sector moderado fue expulsado.

La convivencia de ambas corrientes se hacía cada vez más difícil en el sindicato, pues al considerar el sector mayoritario que en Galicia la lucha contra el capitalismo tomaba la forma de lucha por la liberación nacional, se descalificaban las posiciones de la corriente moderada que no rechazaban por completo la Constitución de 1978 ni el sistema autonómico al considerarlas como «derechistas» y como partidarias del capitalismo. En un ambiente cada vez más enrarecido, se inició una escalada de expulsiones y de disoluciones de direcciones provinciales elegidas democráticamente para ser sustituidas por gestoras nombradas por la dirección central de la INTG[82]. Ante esta situación, el sector moderado abandonó la INTG para crear la Confederación Xeral de Traballadores Galegos (CXTG) que celebró su primer congreso en 1985 y eligió como secretario general a Fernando Acuña.

La CXTG compartía las mismas señas de identidad de la INTG basadas en el anticapitalismo, la defensa de la independencia de Galicia, considerada como una colonia interior, el antiimperialismo, la autoorganización de los trabajadores y las asambleas unitarias de centro de trabajo, el rechazo a la incorporación a la Comunidad Económica Europea y la apuesta por el sector público como motor del desarrollo de la economía gallega. La diferencia fundamental con la INTG no residía en los principios sino en una línea sindical que dejaba en segundo plano las cuestiones ideológicas y políticas y se centraba más en las reivindicaciones laborales[83].

El sindicalismo nacionalista gallego se escindía así en dos centrales con una implantación similar. Cada una de las organizaciones contaba con unos 1.100 delegados sindicales (el 10 por 100 del total), por debajo de los 1.500 representantes necesarios para obtener la consideración legal de «sindicato más

representativo». Esta situación dejaba a la CXTG y a la INTG en una posición de desventaja respecto a CCOO y a UGT a la hora de negociar convenios y de expandirse en nuevos sectores.

La INTG celebró su tercer congreso en mayo de 1987, en un contexto marcado por la fragmentación del nacionalismo político gallego. Las candidaturas que se presentaron fueron tres: una apoyada por el Bloque Nacionalista Galego (dirigido por la UPG) que tras los malos resultados electorales de 1986 había adoptado una línea más pragmática y moderada, una segunda apoyada por la Frente Popular Galega, escisión de la UPG que defendía una estrategia similar a la de HB en el País Vasco, y una tercera impulsada por la Asembleia do Povo Unido, una pequeña formación política alineada con el Exército Guerrilheiro do Povo Galego Ceibe.

La lista más votada fue la respaldada por el BNG y la UPG. Seis de sus candidatos fueron elegidos para formar parte de la dirección, incluido Manuel Mera, que accedió a la secretaría general. La lista apoyada por la FPG obtuvo tres representantes, entre ellos Xan Carballo, el anterior secretario general de la CIG, y la candidatura de la APU logró un representante, Ignacio Martínez. Los diez eran hombres[84].

La nueva dirección de la INTG valoró que la división había sido un error, que no existían diferencias políticas sustanciales y que las dos líneas sindicales debían convivir en una misma organización con mayor respeto a la pluralidad. En un ejercicio de autocrítica nada habitual, estos dirigentes reconocían que la causa de la separación había sido el sectarismo y los métodos autoritarios de algunos cuadros sindicales, unas actitudes que habían continuado generando problemas internos en el sindicato después de la escisión. Desde la INTG se proponía a la CXTG trabajar hacia la reunificación. Las heridas eran recientes y la unificación no era posible a corto plazo, pero CXTG e INTG iniciaron un acercamiento, convocando conjuntamente las manifestaciones del 10 de marzo (día de la clase trabajadora gallega, que conmemoraba el asesinato a manos de la policía franquista de Amador Rey y Daniel Niebla durante una huelga de los astilleros de Ferrol en 1972) y del día mundial del trabajo el primero de mayo[85].

En octubre de 1988, la CXTG celebró su segundo congreso, que estuvo condicionado por la propuesta de unificación realizada poco antes por la INTG. Fernando Acuña fue reelegido como secretario general al frente de una comisión permanente formada por cinco hombres y una mujer, Xulia Pérez y de un

consejo confederal integrado por 21 hombres y 9 mujeres[86].

Entre la CXTG y la INTG existían diferencias acerca del papel que debían tener las reivindicaciones políticas no laborales, pero su práctica sindical era la misma: fuerte presencia en pequeñas y medianas empresas de la industria y la construcción, implantación sólida también en el transporte, la educación, la sanidad y la administración pública, apuesta por la movilización y la participación directa de los trabajadores a través de los comités de empresa y las asambleas unitarias de centros de trabajo por encima de las secciones sindicales[87].

Ambas centrales nacionalistas confirmaban que su acción sindical era muy similar, y constataban también la desventaja que suponía perder la consideración de sindicato más representativo, especialmente para la expansión en pequeñas y medianas empresas. Estos factores, unidos a la autocrítica realizada por la dirección de la INTG, empujaban a las dos centrales nacionalistas gallegas hacia la confluencia. En 1990, ambas centrales formaran una coalición electoral denominada Converxencia Intersindical Galega (CIG), que en los comicios sindicales obtuvo 3.500 delegados, superando ampliamente el umbral para ser reconocida como sindicato más representativo, si bien quedó en tercera posición, tras UGT y CCOO[88].

La afiliación de la INTG en 1990 era de 19.876 miembros, según sus propios datos y se estima que la CXTG contaba con una afiliación similar[89]. Ese mismo año, la INTG celebró su IV congreso y de nuevo se presentaron tres candidaturas similares a las del III Congreso. La de Manuel Mera (que fue reelegido secretario general), obtuvo siete puestos, la de Xan Carballo consiguió dos y la de Ignacio Martínez, uno. Todos los miembros eran hombres, en su gran mayoría trabajadores del sector servicios[90]. En 1994 la coalición electoral del sindicalismo nacionalista gallego se unificó en una misma central: la Confederación Intersindical Galega (CIG).

Servicios

El sindicalismo nacionalista gallego, nacido en la clandestinidad durante la

dictadura con un fuerte componente político, optó en su primera etapa por no ofrecer a sus afiliados servicios ajenos al ámbito laboral. Con el tiempo se aceptó esta posibilidad, pero con cierta perspectiva nacionalista y anticapitalista. Los primeros servicios no laborales ofrecidos por la CXTG fueron actividades culturales para afiliados y sus familias (talleres de pintura, de lengua y cultura gallega, campeonatos de futbol sala), entre las que destacaban los campamentos infantiles de verano en la República Democrática Alemana organizados por el sindicato de enseñanza[91].

Más adelante, la CXTG, y posteriormente la CIG comenzaron a ofrecer servicios no laborales sin dimensión cultural ni política: descuentos en seguros, ópticas y dentistas e incluso el sindicato impulsó una cooperativa de vivienda en Vigo para los afiliados.

Las Comisións Labregas y el Sindicato Labrego Galego

El sindicalismo nacionalista gallego tuvo desde la transición cierta implantación en el campo, un sector en el que en 1989 trabajaba el 35 por 100 de la población activa, muy cerca del porcentaje ocupado en el sector servicios, que era del 38 por 100.

Las Comisións Labregas habían sido creadas por militantes de la UPG a través de los Comités de Axuda a Loita Labrega, formados por estudiantes, curas, maestros y funcionarios. Desde su primer congreso en 1979, el sindicato agrario estuvo dirigido por este partido a través del Bloque Nacional-Popular Galego (BN-PG). En 1984, el II Congreso eligió a Emilio Pérez secretario general y a Lidia Senra secretaria de organización, que inició una labor de defensa de los derechos de las mujeres por medio de una serie de artículos en la revista del sindicato, Fouce, sobre la violencia machista en el campo gallego.

La crisis del nacionalismo gallego y su fragmentación durante los ochenta debilitó a las Comisións Labregas. El sindicato quedó reducido a una pequeña estructura sin órganos de dirección, sin locales propios, con escasa presencia entre los campesinos, y con una actividad muy limitada que era llevada a cabo por militantes de la UPG y el BN-PG.

A finales de esta década, un grupo de militantes liderado por Lidia Senra, planteó la necesidad de garantizar la autonomía del sindicato respecto al BN-PG, para agrupar también a ganaderos y agricultores que no se identificaran con el Bloque, pero que estuvieran dispuestos a luchar en contra de la integración en la Comunidad Económica Europea y de las cuotas de producción que perjudicaban a los pequeños productores gallegos.

Se inició así una renovación profunda de la organización, que cambió su nombre a Sindicato Labrego Galego-Comisións Labregas (SLG-CCLL). En el III Congreso, celebrado en 1989, Lidia Senra fue elegida secretaria portavoz y Emilio López secretario de acción sindical y se aprobó la nueva estrategia orientada a la construcción de un sindicato campesino nacional gallego que unificara a todo el nacionalismo y a todos aquellos dispuestos a enfrentar la política antiganadera y antilabriega de las administraciones central y autonómica. Para ello se proponían lograr la autonomía respecto a la UPG, extenderse en las cuatro provincias, implantarse en todos los colectivos del campo (y no solo en los ganaderos de leche) e incorporar a los afiliados a los órganos de dirección.

En esta nueva fase, el SLG participó en movilizaciones junto a la organización agraria española COAG y se integró en la Coordinadora Campesina Europea (CPE), donde Lidia Senra fue elegida miembro de su comisión ejecutiva en 1994[92].

CNT Y CGT. EL RESURGIR DEL ANARCOSINDICALISMO

El anarcosindicalismo abordó el inicio de este periodo dividido en dos organizaciones: por una parte, la CNT-Asociación Internacional de Trabajadores (CNT-AIT), única confederación que rechazaba los comités de empresa y las elecciones sindicales y, por otra parte, la CNT-Congreso de Valencia (CNT-CV), que apostaba por la participación en los comités de empresa y aspiraba a aglutinar al sindicalismo radical, muy disperso y dividido, pero con cierta incidencia a nivel local. En 1984, la mayoría de la CNT-AIT, liderada por su secretario general José Bondía, decidió aceptar la participación en los comités de empresa y se desmarcó de su organización para confluir con CNT-CV, cuyo

secretario general era el trabajador de la administración pública Carlos Ramos. El congreso de reunificación de la nueva CNT-CV eligió como secretario general a Pepe March, empleado de Correos de Lérida. La CNT-CV se convertía así en la representante mayoritaria del anarcosindicalismo, pero seguía siendo una central muy pequeña con apenas representación. En las elecciones de 1986, CNT-CV obtuvo 1.037 delegados en toda España (el 0,63 por 100 concentrados sobre todo en Cataluña y Madrid y en menor medida en Valencia y Andalucía.

La sucesión de escisiones llevó a la CNT-AIT a replegarse sobre sí misma y a centrar su actividad en la difusión de las ideas anarquistas y en la reivindicación de los principios anarcosindicalistas con una incidencia escasa en el ámbito laboral. A pesar de esto, la CNT-AIT seguía manteniendo cierta presencia en varias empresas de Barcelona y sobre todo en el astillero de Cádiz, donde alcanzó su mayor desarrollo el modelo de CNT-AIT contrario a los comités de empresa y basado en la sección sindical y la asamblea de centro de trabajo.

En 1989, los tribunales otorgaron las siglas históricas de CNT a la CNT-AIT, y la CNT-CV adoptó el nombre de Confederación General del Trabajo (CGT). La CGT seguía creciendo muy despacio y seguía enfrascada en disputas internas, que enfrentaban a quienes defendían la tradición libertaria y aceptaban los comités de empresa solo donde hubiera una sección sindical de CGT fuerte que dirigiera las reivindicaciones y por otro lado, quienes primaban la expansión del número de delegados sindicales incluso en empresas con poca afiliación y también mediante la incorporación de colectivos sindicales, principalmente desencantados de CCOO y UGT, sindicatos locales y colectivos autónomos de trabajadores.

A pesar de estos problemas, la dirección del sindicato –denominada secretariado permanente– sentó las bases de la organización confederal y se aprobaron unos estatutos que resolvieron viejos debates que impedían la expansión: que los miembros del secretariado permanente confederal pudieran ser liberados, la consolidación del voto proporcional ponderado y que los miembros de partidos políticos pudieran ocupar cargos en los niveles básicos.

Al mediados de los noventa, CGT contaba con 2.128 delegados en toda España, de los cuales 641 trabajaban en Cataluña, 376 en Madrid y 293 en el País Valenciano. La central anarcosindicalista avanzaba, pero mantenía una cohesión reducida y aunque participaba en iniciativas generales de interés para los trabajadores como la campaña por la salida de la OTAN o las huelgas generales

de 1985 y 1988, su incidencia en el conjunto del país era escasa[93].

La afiliación había crecido de 38.000 en 1988 a 51.900 en 1989, y se concentraba sobre todo en Cataluña y País Valenciano en los sectores de Metal, Banca y Correos[94].

La CGT seguía siendo más una suma de colectivos con estrategias diferentes que una organización unificada. Uno de esos grupos, que contaba con una fuerte implantación en el metro de Madrid, se escindió para formar un nuevo sindicato, que se llamó Solidaridad Obrera. La nueva central anarcosindicalista no logró consolidarse más allá del metro madrileño, pero en esa empresa desempeñó un papel central en las reivindicaciones laborales, con un modelo basado en la movilización y el protagonismo de la asamblea de trabajadores.

En 1993, el XII Congreso de la CGT eligió como secretario general a José María Olaizola, veterano sindicalista de Hernani (Guipúzcoa) con una larga trayectoria militante desde la transición. El nuevo equipo dirigente se enfrentaba al reto de definir una línea sindical compartida por toda la organización. Los resultados los analizaremos en el próximo capítulo.

CSIF. EL ÉXITO DEL CORPORATIVISMO CONSERVADOR

Durante los años ochenta, CSIF experimentó un fuerte crecimiento gracias a la incorporación de decenas de pequeñas asociaciones profesionales de funcionarios, que hasta el momento se habían agrupado por categorías o cuerpos. La central corporativa eligió a un nuevo presidente, José Luis Alemany, que se mantendría al frente de la organización durante todo este periodo, desarrollando la línea sindical tradicional de participar en la negociación colectiva sin convocar movilizaciones ni huelgas.

En las primeras elecciones sindicales de la Administración, realizadas en 1987, la central sindical más votada fue CSIF, con un 24 por 100 de los representantes, por delante de CCOO (23 por 100) y UGT (17 por 100). En los comicios de 1990, CSIF fue superada por CCOO y UGT, pero se consolidó como uno de los tres sindicatos más representativos con el 19 por 100 de los delegados. La central

corporativa contaba con 6.045 delegados, repartidos prácticamente a partes iguales entre representantes de funcionarios y de personal laboral, se había extendido desde su núcleo madrileño inicial a todo el país y disponía de un colectivo de cerca de 500 personas entre las liberadas y las contratadas por el sindicato.

La afiliación de CSIF creció desde 109.850 miembros en 1991 a 150.935 en 1994 y estaba concentrada en Madrid, Andalucía, Valencia y Castilla León[95].

CSIF se opuso a las huelgas generales convocadas por los sindicatos de clase en 1988 y 1992, con un discurso similar al de los empresarios y el Gobierno, argumentando que los paros generales dañaban la economía española, suponían un sacrificio excesivo para los trabajadores y dividían a la sociedad[96].

La central encabezada por José Luis Alemany se consolidó como sindicato representativo de la Administración a pesar de que apenas tenía actividad sindical global. Sus actuaciones se limitaban al trabajo descentralizado y autónomo de los delegados en los comités de empresa y juntas de personal, mientras que su influencia era menor en las mesas de negociación general de la administración, donde la iniciativa la tenían los sindicatos de clase que sí estaban dispuestos a convocar medidas de presión cuando el diálogo no avanzaba.

En 1992 y 1993, tras varias congelaciones salariales que afectaron a los funcionarios, CSIF se sumó por primera vez en su historia a una movilización laboral, convocada junto a los sindicatos de clase. Pero incluso con este cambio de orientación, su influencia seguía siendo escasa, porque sus bases eran precisamente los trabajadores menos partidarios de participar en huelgas y manifestaciones

Aun con estas limitaciones, CSIF se desarrolló y creció en afiliación porque su modelo sindical conectaba con la cultura laboral de una parte importante de los funcionarios, una cultura basada en negociar sus condiciones de trabajo sin movilizarse, simplemente participando en las mesas de negociación colectiva para defender sus intereses de grupo.

La apuesta de CSIF por construir una identidad corporativa amplia de funcionario por encima de los micro corporativismos de cada categoría laboral (los cuerpos) no logró muchos resultados. Dentro de esta central sindical siguió primando la defensa de los intereses de cada grupo profesional, especialmente de

los superiores, cuya prioridad era mantener la exclusividad de sus funciones y el control del acceso al cuerpo. Los intentos de extender el modelo sindical corporativo en la empresa privada, mediante la fusión en 1990 con la Confederación Sindical Independiente en CSI-CSIF, tampoco cosecharon resultados.

En el ámbito interno, el crecimiento y la consolidación de la organización fueron de la mano de la falta de democracia interna en la dirección del sindicato y de la extensión de la corrupción. La dirección de CSIF estuvo sumida en una crisis permanente con acusaciones de enriquecimiento personal entre sus dirigentes por medio de las viviendas promovidas desde la central y con casos de financiación irregular con los fondos públicos dedicados a cursos de formación de trabajadores en activo[97].

Las irregularidades financieras en los cursos de formación forzaron la dimisión de Alemany en 1993, pero este firmó un pacto secreto con su sucesor, Antonio Corrales, para seguir dirigiendo el sindicato desde la sombra. En 1995, una estafa en viviendas promovidas por el sindicato, que dejaron impagos a proveedores por valor de 400 millones de euros y a decenas de familias con sus casas a medio terminar[98], provocaron la dimisión de Corrales. Ese mismo año, se celebró un congreso en el que se eligió una nueva ejecutiva, formada por nueve hombres y dos mujeres, encabezada por Domingo Fernández.

La corrupción y la crisis de la dirección del CSI-CSIF no tuvo impacto en los resultados electorales y el sindicato corporativo aumentó su número de delegados a 7.527 en los comicios de 1994[99].

SATSE: EL CORPORATIVISMO DE LAS ENFERMERAS

El Sindicato de Técnicos Sanitarios de España (SATSE) se creó en 1979 como un sindicato corporativo del mayor colectivo profesional de la sanidad, formado por 140.000 enfermeros y enfermeras, mujeres en su gran mayoría. A mediados de los ochenta, la asamblea general del sindicato eligió a un nuevo equipo dirigente de ocho hombres y ninguna mujer, encabezado por el secretario general Víctor Aznar, que extendió la organización por todo el país y aumentó la

afiliación hasta superar los 10.000 miembros.

En las primeras elecciones sindicales de la administración pública de 1987, SATSE propuso formar una candidatura conjunta a la Confederación Estatal de Sindicatos Médicos (CESM). Los médicos aceptaron y CEMSATSE fue el sindicato más votado en el sector sanitario, con un 40 por 100 de la representación.

SATSE participó en las mesas de diálogo para el desarrollo del nuevo sistema de sanidad pública universal establecido por la Ley General de Sanidad. En este foro, el sindicato sanitario reclamaba reconocimiento profesional y salarial, basándose en la formación necesaria para realizar las funciones de enfermería, así como en la responsabilidad asociada a ellas. Con una brecha salarial entre médicos y enfermeros del 300 por 100, SATSE reclamaba que la diferencia fuera de 20 por 100 entre médicos y enfermeros y también de un 20 por 100 entre enfermeros y el escalafón siguiente.

El Gobierno socialista no aceptó ninguna de las propuestas del sindicato corporativo y ante esta situación, en 1987, SATSE convocó una huelga entre el personal de enfermería de toda España que tuvo un seguimiento importante. El éxito de la huelga y el apoyo mayoritario de médicos y enfermeros en las elecciones sindicales desbloqueó el diálogo con el Gobierno y CEMSATSE negoció el desarrollo de la Ley General de Sanidad, especialmente el Estatuto Marco, que regulaba las relaciones laborales del personal de la sanidad pública como «personal estatutario», diferenciándolo de los otros dos tipos de empleados públicos (funcionarios y laborales).

CEMSATSE firmó estos acuerdos en 1988, pero ante su incumplimiento por parte del Gobierno, en 1990 convocó dos jornadas de huelga en toda España, reivindicando mejoras salariales, carrera profesional y acceso a las plazas por sistema de concurso y oposición, primando la transparencia, igualdad, méritos y capacidad de los aspirantes. Mediante la movilización y la negociación lograron algunas mejoras sustanciales como subidas salariales y reducción de jornada a 37,5 horas semanales[100].

En esta etapa, SATSE se consolidó como sindicato más representativo de la sanidad y creció hasta alcanzar los 20.000 afiliados. Todo ello con un planteamiento corporativo, de defensa de los intereses del personal de enfermería, sin preocuparse del resto de trabajadores de la sanidad, a excepción

de los médicos, con quienes se aliaron al considerarlos el colectivo más próximo a sus funciones y responsabilidades.

Por otra parte, SATSE compensó su estrategia corporativa con la participación en iniciativas más generales y solidarias con el resto de la clase trabajadora como la huelga general del 14D de 1988 y la defensa de la sanidad pública y la calidad de la asistencia médica.

OTROS SINDICATOS DE CLASE: SOC, IC, CSI, ESK-CUIS

En la década de los ochenta, el Sindicato de Obreros del Campo desarrolló un modelo de actuación propio, que más que una organización sindical se asemejaba a un movimiento jornalero. Esta forma particular de organización obrera se basaba en asambleas y ocupaciones de fincas en las que participaban las familias jornaleras al completo, en un discurso nacionalista andaluz basado en la clase trabajadora del campo y en líderes carismáticos como Diamantino García, Juan Manuel Sánchez Gordillo, Francisco Casero o Diego Cañamero. El sindicalismo del SOC no se sostenía sobre la representación y los comités de empresa –inexistentes en el trabajo temporal del campo– sino sobre la movilización continua en forma de encierros en iglesias y ayuntamientos, ocupaciones de fincas y cortes de carreteras. Las reivindicaciones del SOC eran muy sentidas en los pueblos jornaleros: acceso a la tierra para poder trabajar y mientras esto no fuera posible, subsidio indefinido y suficiente para todos los jornaleros en paro. Los gobiernos del PSOE respondieron a los jornaleros con una intensa represión, pero a pesar de ello, el SOC mantuvo un alto nivel de movilización, con 1.654 protestas entre 1983 y 1988, lo que suponía una media de 27 al mes[101].

El sindicalismo nacionalista canario

El sindicalismo nacionalista canario, muy fragmentado desde el final de la

transición, comenzó a confluir en la década de los noventa y creó una estructura de coordinación entre el Sindicato Obrero Canario (SOC), la Confederación Autónoma Nacionalista de Canarias (nacida de sectores cristianos de base de orientación asambleísta y anticapitalista), la Confederación Canaria de Trabajadores (CCT), el Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza de Canarias (STEC) y el Sindicato Canario de la Salud (SCS).

Tras varios años de trabajo en común, estos sindicatos se unificaron en 1994 en la Intersindical Canaria (IC), que se consolidó como la tercera organización sindical en las islas, por detrás de CCOO y UGT, con implantación en todos los sectores y con un modelo sindical basado en la participación directa de los trabajadores, principalmente por medio de asambleas, en la confrontación con los empresarios y en las reivindicaciones sociales y políticas desde una perspectiva de izquierdas y defensora de la soberanía nacional de Canarias.

La Corriente Sindical de Izquierda: asambleas, solidaridad y contundencia

La Corriente Sindical de Izquierda (CSI) se constituyó como sindicato en 1981 tras la expulsión de CCOO de los líderes de la Corriente de Izquierdas Luis Redondo (secretario general de las CCOO) y Juan Manuel Martínez Morala, acusados de practicar un sindicalismo demasiado radical y movilizador.

La Corriente comenzó su andadura con cerca de 800 afiliados, concentrados en su mayoría en Gijón y en sus primeras elecciones sindicales obtuvieron un centenar de delegados, sobre todo en el metal y el textil. Durante toda esta etapa, el secretario general de la CSI fue Luis Redondo, trabajador de astilleros, sindicalista de larga trayectoria desde la dictadura y antiguo militante de CCOO y del PCE.

En 1984, la dirección regional de CCOO de Asturias, con el respaldo de la dirección confederal, propuso a la Corriente Sindical de Izquierda su reingreso en CCOO. Esta oferta indicaba que CCOO reconocía como un error su enfrentamiento con el modelo sindical de movilización y participación defendido por la Corriente, que había desembocado en la disolución de las secciones

sindicales y la expulsión de los principales militantes. La Corriente, que durante años había buscado su reincorporación a CCOO, respondió negativamente. El sindicato radical había constatado que las diferencias eran notables y consideraba que la mejor forma de impulsar su modelo de acción sindical era en una organización independiente.

Durante los ochenta, el crecimiento fue lento y al finalizar la década, la CSI contaba con 133 representantes electos, en su mayoría en empresas industriales de mediano tamaño, de entre 100 y 1000 empleados, donde se daban las mejores condiciones para el modelo sindical de participación directa de los trabajadores en las asambleas unitarias de centro de trabajo, la movilización continua, y en el caso de enfrentarse a despidos o cierres, la utilización de métodos contundentes.

La Corriente era un sindicato pequeño, pero con una influencia en el movimiento obrero sensiblemente mayor que su tamaño, gracias a su capacidad de iniciativa y a los liderazgos consolidados en algunas de las empresas con las plantillas más combativas, como Talleres de Moreda, Cantábrico y Riera, Naval Gijón, Obrerol o Confecciones Gijón.

A diferencia de la mayoría de los sindicatos, la Corriente Sindical de Izquierda se mostraba muy prudente a la hora de aceptar nuevas afiliaciones. Con una asesoría jurídica desbordada por consultas de trabajadores no afiliados que desconfiaban de las centrales mayoritarias y que acudían a la CSI por su imagen de organización luchadora e incorruptible, la central liderada por Luis Redondo era muy selectiva a la hora de aceptar nuevos afiliados, por el temor de que pudieran moderar su línea sindical diferenciada, considerada como la única justificación de su existencia como organización. Este planteamiento llevó a la CSI a rechazar afiliaciones por haber militado anteriormente en sindicatos amarillos, y en el extremo contrario, por pertenecer al PCE(r)[102]. El celo con el que la CSI defendía su línea sindical llegó hasta el punto de expulsar a afiliados por realizar horas extra, algo con pocos precedentes en las centrales sindicales en España[103].

Ezker Sindikalaren Koordinakundea- Coordinadora Unitaria de Izquierda Sindical (ESK-CUIS)

A comienzos de los ochenta, los expulsados de las CCOO de Navarra y del País Vasco por defender un modelo sindical más participativo y movilizador dentro de la corriente Izquierda Sindical, impulsada por el MC y la LCR, formaron un nuevo sindicato denominado Ezker Sindikalaren Koordinakundea-Coordinadora Unitaria de Izquierda Sindical (ESK-CUIS). A pesar de que la Izquierda Sindical era la tendencia mayoritaria en las CCOO de Navarra y era también una parte importante de las CCOO de Vizcaya, ESK-CUIS fue en esta etapa un sindicato pequeño, con una implantación concentrada en las fábricas del metal en Navarra (Superser, Unión Carbide…) y Vizcaya (Babcock, Olarra…), donde los militantes y dirigentes expulsados de CCOO tenían un liderazgo consolidado y mantuvieron su estilo sindical basado en las asambleas y la participación directa de los trabajadores. ESK-CUIS no logró convertirse en uno de los grandes sindicatos porque la mayoría de la militancia de la Izquierda Sindical, que no había sido expulsada, permaneció en CCOO y al mismo tiempo, ESK no dedicó suficientes esfuerzos a expandirse en nuevas empresas donde no contaba con implantación[104].

TRABAJADORES DE AZUL. LOS SINDICATOS POLICIALES

Entre los años 1982 y 1996, los sindicatos policiales se fijaron como objetivo la desmilitarización completa de los cuerpos de seguridad, desde el convencimiento de que no era posible lograr una política de seguridad eficaz y democrática sin el reconocimiento de los derechos laborales de los agentes. La intensa movilización contribuyó a que la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad de marzo de 1986 incluyera importantes avances, entre ellos la creación de una policía civil y unificada, el reconocimiento de la policía local como fuerza de seguridad y unos principios de actuación democráticos para todos los cuerpos policiales. Sin embargo, la Guardia Civil siguió militarizada y los gobiernos socialistas intensificaron la represión contra el clandestino SUGC hasta lograr su desaparición.

Al igual que ocurrió con la Ley de Policía de 1978, la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad de 1986 no supuso el fin de la tortura. Los informes de Amnistía Internacional reflejaban la continuidad de prácticas como la falta de colaboración de los agentes en las investigaciones, la dilación de los procesos

judiciales y, por parte del Gobierno, una política de indulto y ascenso de los condenados por torturas, todo ello en contra de los principios democráticos de actuación policial recogidos en el capítulo II de la ley de 1986.

El sindicalismo policial tuvo un desarrollo particular en el ámbito de la policía local, donde la USPM puso en marcha un modelo propio, basado en la afiliación y la movilización más que en la representación, dispuesto a confrontar con ayuntamientos de cualquier color político, y dedicado tanto a las mejoras laborales como a la reivindicación de la profesionalización y reforma de la policía municipal. Aunque se consideraba un sindicato de clase, solidario con las reivindicaciones del resto de trabajadores, la USPM apenas desarrolló iniciativas en cuestiones laborales o sociales de tipo general que afectaran a otro colectivo o a toda la clase trabajadora. Este sindicato destacó por poner en práctica el apoyo mutuo, logrando una organización muy efectiva en la defensa de los policías locales, incluso en pueblos pequeños, pero la solidaridad empezaba y terminaba en los cuerpos policiales. La USPM llegó a ser mayoritario en su ámbito, pero apenas se sumó a movilizaciones que afectaran al conjunto de los trabajadores, ni si quiera en las protestas del movimiento pacifista que reivindicaba la salida de España de la OTAN, donde sí participaban algunos de sus afiliados.

Otro elemento característico de la USPM fue el respeto a la democracia interna, tanto por el funcionamiento de los congresos, donde se producía un debate real sobre las líneas esenciales de la organización (y no una mera confirmación de las decisiones tomadas por la ejecutiva) como en la revista del sindicato, donde no era raro leer críticas a la dirección de la organización y posturas minoritarias en aspectos centrales como la defensa de una policía municipal sin armas de fuego[105].

La aprobación de la Ley de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en 1986 marcó el final de un ciclo que se cerraba con la disolución o transformación en profundidad de muchas de las organizaciones policiales.

Los sindicatos del antiguo Cuerpo Superior de Policía (la Unión Sindical de Policía-USP y la Plataforma Unitaria de Policía) no lograron sobrevivir a la creación del Cuerpo Nacional de Policía. Estos sindicatos eran mucho más débiles que el Sindicato Profesional de Policía (SPP) en el colectivo de inspectores, subinspectores y subcomisarios, y en la escala básica, no pudieron competir con la mayor implantación del Sindicato Unificado de Policía (SUP). Tras no obtener representación en las primeras elecciones al Consejo de la

Policía, la PUP se disolvió y la USP se integró en el SUP[106].

Los primeros comicios celebrados en 1987 confirmaron al SUP como sindicato mayoritario del Cuerpo Nacional de Policía, tanto en afiliación como en representación, si bien el SPP obtuvo una mayoría clara en la escala ejecutiva. Desde una posición ya consolidada, el SUP reorientó su línea sindical, centrándose en la problemática laboral y dejando de lado las reivindicaciones profesionales, la exigencia de una democratización de la policía o las aportaciones a las políticas de seguridad ciudadana[107].

El otro gran sindicato policial, la USPM, también se enfrentaba a una encrucijada provocada por el anuncio de la ley que regularía la representación de los funcionarios, una norma que se preveía favorecedora de CCOO y UGT en detrimento de los sindicatos profesionales: al exigir un mínimo porcentaje de representación en todo el país o en una comunidad autónoma, los sindicatos de un solo colectivo, como la policía municipal, quedarían fuera de la negociación colectiva.

Ante esta situación, la dirección de la USPM convocó un congreso para que los afiliados decidieran si secundaban su propuesta de integrarse en UGT o si optaban por otras dos posibilidades: mantenerse como sindicato independiente o incorporarse a CCOO. Tras un proceso de debate con todas las garantías, la integración en UGT resultó la opción más respaldada, aunque el porcentaje de votos, el 55 por 100, mostraba que en la organización estaba dividida en esta cuestión trascendental y se produjeron algunas bajas[108].

La integración del sindicato policial en la central dirigida por Nicolás Redondo se ratificó en un congreso de unificación del que nació la USPM-UGT, un nombre que reflejaba la autonomía de la nueva organización para las cuestiones profesionales de la policía local. El secretario general seguía siendo el fundador y líder de USPM, José Cano, de la policía municipal de Madrid, y el vicesecretario general Antonio Andrés Blanco, policía local de Logroño con una larga trayectoria en UGT.

El aumento de la afiliación, los buenos resultados electorales, la capacidad de movilización y de lograr buenos acuerdos, así como la intervención en cuestiones profesionales no fueron suficientes para evitar una crisis interna. La integración de la USPM en UGT como un ente con autonomía para intervenir en la problemática de los policías locales en toda España chocaba con la tradición

organizativa centralizada del sindicato socialista. La cúpula de UGT optó por destituir a la dirección de la USPM-UGT elegida en el congreso de unificación y paralizó la actividad del área de policía local. La USPM-UGT pasó a ser dirigida por una gestora que dedicó un año a preparar un congreso extraordinario en el que la candidatura encabezada por José Cano y otros dirigentes provenientes de la USPM como Francisco Tobaruela, obtuvo el 44 por 100 de los votos, frente al 51 por 100 conseguido por la segunda lista encabezada por Manuel Vázquez y más alineada con la dirección de UGT.

Así terminaba en 1990 el proyecto sindical original iniciado por la USPM siete años antes. La Federación de Servicios Públicos de UGT eliminó el área de policía local y la central socialista recuperó su estructura centralizada tradicional, repartiendo a los afiliados de la policía municipal dentro de las secciones sindicales provinciales junto al resto de empleados municipales[109].

La iniciativa sindical para cuestiones relativas a la policía municipal, seña de identidad de la USPM desde su nacimiento, dejó de existir, y tampoco fue sustituida por una actividad reivindicativa que propiciara la relación de los agentes locales con el conjunto de los empleados municipales ni con el resto de la clase trabajadora.

La USPM y la USP habían compartido con el SUGC, el SUP y la PUP unos mismos planteamientos democráticos, progresistas y de clase, así como un modelo policial basado en la modernización y el respeto a los derechos humanos. Aunque cada organización siguió su propio camino, por diferentes causas, ninguna de ellas logró mantenerse en el tiempo salvo el SUP, un sindicato que tras su legalización consolidó su carácter mayoritario en el Cuerpo Nacional de Policía y orientó su actividad a las reivindicaciones laborales, dejando en segundo plano las propuestas de reforma de la policía y de elaboración de una política de seguridad.

Antes de su desaparición, la USP y la USPM fueron capaces de hacer aportaciones decisivas al debate sobre la seguridad ciudadana con una perspectiva de izquierdas. Desde un conocimiento técnico profundo, estas organizaciones plantearon una política de seguridad que comprendía tanto medidas sociales como una actuación policial distinta (popularizada como «policía de barrio») basada en la planificación de las patrullas para mejorar la prevención, en realizar tareas de auxilio y de intervención en pequeños conflictos, todo ello en relación con las asociaciones vecinales para conocer sus

preocupaciones en materia de seguridad y su opinión sobre la labor policial, buscando así la mejora continua de la labor policial.

Sin embargo, los partidos de izquierda con responsabilidades de gobierno, especialmente el PSOE, optaron por el discurso progresista tradicional que se limitaba a denunciar las causas sociales de la delincuencia, sin considerar la parte de prevención y represión de la delincuencia, un vacío que se llenó con las mismas políticas defendidas por la derecha basadas en limitar las libertades y aumentar el armamento y el número de policías.

[1] R. Gutiérez, «La representación sindical, Resultados electorales y actitudes hacia los sindicatos», Documentos de trabajo (Universidad de Oviedo, Facultad de ciencias económicas) 72 (1994).

[2] F. Miguélez, «Las organizaciones sindicales», en F. Miguélez y C. Prieto (eds.), Las relaciones laborales en España, Madrid, Siglo XXI de España, 1995.

[3] «Unha breve analise das elecions», Eixo 28 (marzo 1991).

[4] «Consolidación del sindicalismo de clase, alta participación de trabajadores y extensión electoral sin precedentes», Gaceta Sindical 92 (febrero 1991); «Las elecciones sindicales, un momento decisivo y necesario en las relaciones del trabajador con el sindicato», Gaceta Sindical 88 (octubre 1990).

[5] «O sindicalismo nacionalista gaña as eleccions en Pontevedra, a provincia máis industrializada de Galicia», Tempo sindical 10 (enero 1996).

[6] «Es inevitable la revisión de actas en pequeñas empresas» Gaceta Sindical 46 (diciembre 1986); «CCOO exige la investigación y condena del fraude electoral», Gaceta Sindical 89 (noviembre 1990).

[7] CCOO, La evolución de la afiliación a CCOO, 1978-2007, Madrid, CCOO, 2008, p. 16; «Superados los 700,000 cotizantes» Unión 118 (enero 1993); «La afiliación de UGT», Unión 141 (enero 1995).

[8] J. Jordana, «Reconsidering Unions Membership in Spain 1977-1994: Halting Decline in a Context of Democratic Consolidation», Industrial Relations Journal 27 (1996), citado en R. Serrano del Rosal, Transformación y cambio del

sindicalismo español contemporáneo, Córdoba, CSIC, 2000, p. 192.

[9] CIS, Sindicatos, Estudio 2088, 1994,

[10] «Uno de cada dos trabajadores sindicados está en ELA», Landeia 26 (octubre 1994).

[11] CIS, Sindicatos, Estudio 2088, 1994

[12] J. Babiano y J. Tébar, «La parábola del sindicato en España, Los movimientos sindicales en la transición larga, a través del caso de CCOO (1975-1986)», Comunicación al XIII Congreso de la Asociación de Historia Contemporánea, 2016.

[13] I. M. Führer, Los sindicatos en España, De la lucha de clases a estrategias de cooperación, Madrid, CES, 1996, pp. 149 y ss.

[14] Lola Liceras, «Negociación colectiva para las mujeres», Gaceta Sindical 95 (mayo 1991).

[15] H.-D. Köhler, Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico, Madrid, Fundación Alternativas, 2008.

[16] «Guardería infantil para facilitar las tareas sindicales», Gaceta Sindical 109 (octubre 1992); «I Conferencia “CCOO, sindicato de hombres y mujeres”» Gaceta Sindical 117, junio 1993; Rita Moreno, «La transversalidad de las políticas de género, un reto más de CCOO», Gaceta Sindical 182 (enero 2000); CCOO, Repensar el sindicato, cit.

[17] H.-D. Köhler, El movimiento sindical en España, Transición democrática, regionalismo y modernización económica, cit., pp. 323 y ss.

[18] «Resolución de la Comisión Ejecutiva Confederal de CCOO», «Por el fortalecimiento de la unidad en CCOO» y «Democracia y pluralismo en CCOO», Gaceta Sindical 40 (febrero 1986).

[19] «Consejo confederal de CCOO», Gaceta Sindical 72 (abril 1989); Comisión de Garantías Confederal de CCOO «Informe 1990 de la comisión de garantías», mayo 1991. pp. 13-34; «CCOO del metal acuerda la expulsión de Marín y otros dos ex dirigentes carrillistas», El País, 14 de marzo de 1989; «CCOO llevará a

Marín a los tribunales si no reconoce una deuda de 55 millones de pesetas», El País, 17 de marzo de 1989; José Ignacio Marín, «Proceso inquisitorial», El País, 28 de marzo de 1989.

[20] J. Moreno, El Metal de Comisiones, Las Comisiones Obreras metalúrgicas en el franquismo, La federación del Metal 1976-1995, Madrid, Fundación 1.o de mayo, 2014.

[21] CCOO, «Informe General al V Congreso», 1992. pp. 7-8, AFPM; Antonio Baylos, «La autonomía sindical», Gaceta Sindical 99 (octubre 1991); «Debate sobre el proceso de negociación», Gaceta Sindical 119 (octubre 1993).

[22] «Debate sobre el proceso de negociación», Gaceta Sindical 119 (octubre 1993).

[23] «La autonomía sindical es la mejor manera de contribuir al desarrollo de la izquierda», Gaceta Sindical 134 (marzo 1995).

[24] Ángel Muñoa, «Respuesta sindical en un mundo neoliberal», Gaceta Sindical 140 (octubre 1995); «Todas las mayorías y minorías del sindicato defienden sus posiciones», Gaceta Sindical 143 (febrero 1996): «CCOO inicia hoy un congreso marcado por la división y la pugna entre dos modelos sindicales», El País, 17 de enero de 1996.

[25] Ignacio Fernández Toxo y Ramón Górriz, «VI Congreso: perspectiva crítica» Vientosur 25 (1996).

[26] «El sindicalismo de clase en esta etapa», Gaceta Sindical 139 (septiembre 1995).

[27] Salce Elvira, «Un Congreso de debate, alternativas, tolerancia y respeto a la pluralidad», Gaceta Sindical 141 (noviembre 1995); Iñigo Etxenike, «Extender y desarrollar nuestro modelo sindical», Gaceta Sindical 142 (diciembre 1995); Ignacio Fernández Toxo, «Algunos retos del sindicalismo de hoy: técnicos, mujeres, jóvenes y pequeña y mediana empresa», Gaceta Sindical 141 (noviembre 1995).

[28] «Nuevos órganos de dirección» Gaceta Sindical 143 (febrero 1996).

[29] «La fundación 1.o de mayo», Gaceta Sindical 62 (mayo 1988); «Fundación

Paz y Solidaridad de CCOO», Gaceta Sindical 80 (enero 1990); «Inauguración de la escuela sindical Juan Muñiz Zapico», Gaceta Sindical 97 (julio 1991).

[30] CCOO, «Resolución general sobre el III congreso de la CS de CCOO con los trabajadores, por el empleo y la paz», 1984, AFPM; «Primeras jornadas confederales sobre la Ley de Integración Social de los minusválidos» Gaceta Sindical 39 (noviembre 1985); «Un nuevo servicio de CCOO para los trabajadores en paro», Gaceta Sindical 131 (noviembre 1994).

[31] M. Van der Meer, Trade Union Development in Spain, Past Legacies and Current Trends, Mannheim, Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, 1997.

[32] «Grupo de Proyectos Sociales de CCOO», Gaceta Sindical 101 (enero 1992); «Auditorías externas confirman los buenos resultados de Vitra y GPS», Gaceta Sindical 135 (abril 1995).

[33] «Planes y fondos de pensiones», Gaceta Sindical 77 (octubre 1989).

[34] «Acuerdo de CCOO y UGT sobre fondos de pensiones», Gaceta Sindical 83 (abril 1990); «Se crea un plan asociado de pensiones para los afiliados a CCOO», Gaceta Sindical 90 (enero 1990).

[35] «Todos contra el paro», Unión 69 (mayo 1985); «Más de 200 actos organizados por la UGT», Unión 82 (mayo 1986).

[36] «Más importante que el cambio de un ministro es la orientación que va a seguir el Gobierno a partir de ahora» y «IV Comité Confederal ordinario», Unión 103 (julio-agosto 1988).

[37] «VI Comité confederal ordinario» y «Vamos a conseguir nuestras reivindicaciones» Unión 109 (mayo 1989); «El congreso extraordinario eligió nueva comisión ejecutiva», Unión 110 (julio-septiembre 1989); «UGT destituye a ocho dirigentes que piden la desconvocatoria de la huelga general», El País, 2 de diciembre de 1988.

[38] «Reuniones de zona de la CEC de UGT», Unión 111 (octubre 1989); «Las cuestiones que importan», Unión 112 (noviembre-diciembre 1989); R. Vega, Historia de la UGT, La reconstrucción del sindicalismo en democracia, cit., p. 220.

[39] «Las bases del futuro», Unión 115 (mayo 1990).

[40] «Acuerdo UGT-CCOO, Negociación Colectiva 1990», Unión 114 (marzo-abril 1990); «Las bases del futuro», Unión 115 (mayo 1990).

[41] «Resoluciones», Unión 133 (abril 1994).

[42] «El empleo como objetivo» y «Debates positivos para toda la organización», Unión 141 (enero 1995); «La CEC convoca Comité Confederal Extraordinario», Unión 142 (febrero 1995); «Congreso Extraordinario en Abril», Unión 143 (marzo 1995); «Tres miembros de la dirección de UGT se desmarcan de su secretario general Cándido Méndez», El País, 20 de diciembre de 1994.

[43] Manuel Fernández Lito, «Con ilusión de futuro», El País, 23 de marzo de 1995; «Cándido Méndez descarta pactar con Lito antes del congreso de UGT», El País, 29 de marzo de 1995, «UGT Asturias pedirá a Lito que presente la candidatura a secretario general», El País, 1 de marzo de 1995; «Existe riesgo de ruptura en UGT», El País, 17 de marzo de 1995.

[44] «Trabajar por la UGT», Unión 145 (mayo 1995).

[45] «Un sindicato de clase también debe ofrecer servicios», Unión 66 (marzo 1985); «FUNDESCOOP. un motor de desarrollo», Unión 118 (enero 1993).

[46] «Solidaridad, más que una palabra», Unión 119 (febrero 1993).

[47] «Con las manos tendidas», Unión 121 (marzo 1993); «Va a ser constituida la primera sección sindical gitana», Unión 80 (marzo 1986).

[48] «Nueva Comisión Ejecutiva Confederal», Unión 115 (mayo 1992).

[49] «El sindicato y los servicios», Unión 121 (marzo 1993); Unión 117 (diciembre 1992); Unión 119 (febrero 1993).

[50] M. Van der Meer, op. cit.

[51] En 1985, los presupuestos preveían 1.1129 millones de pesetas de gastos y 1.118 millones de pesetas de ingresos, de los cuales 304 millones eran de cuotas, 685 millones de subvenciones, 117 millones por cesión o venta de inmuebles y 11 millones de servicios (incluida asesoría jurídica) «Presupuestos de UGT

1985», Unión 645 (febrero 1985).

[52] Datos de 1992. A. Oliet, op. cit, pp. 466 y ss.

[53] A. Oliet, op. cit., pp. 450 y ss.

[54] «Nicolás Redondo sobre IGACETA SINDICAL-PSV», Unión 131 (enero 1994).

[55] «Libertad sin cargos» y «Última hora», Unión 138 (agosto 1994).

[56] «UGT ante la situación del grupo IGACETA SINDICAL-PSV y nuestras alternativas», Unión 131 (enero 1994).

[57] «No podrán embargar la actividad sindical de UGT», Unión 142 (febrero 1995).

[58] «Dos años y cuatro meses de prisión para Carlos Soto por apropiación indebida en el caso PSV», ABC, 17 de julio de 2001.

[59] Antonio Martín Artiles, «Autonomía sindical y compromiso igualitario», en USO, El Proyecto, Especial 50 aniversario de la Carta Fundacional de la USO, Madrid, USO, 2012.

[60] «Hermosa huelga de solidaridad en Carnes Estelles», Unión Sindical 66 (octubre 1987); «Un mes de huelga solidaria en el abrevadero de los señoritos», Unión Sindical 68 (enero 1988).

[61] Intervención de Manuel Zaguirre en el acto de apertura del V congreso confederal de la USO, recogida en «Introducción», El Proyecto 17 (julio 1991), especial 5.o congreso confederal.

[62] «Ya van cinco semanas en la madera de Murcia», Unión Sindical 70 (marzo 1988).

[63] «Presentación» El Proyecto 15-16 (junio-septiembre 1991).

[64] O. Taboadela, La afiliación sindical: hacia una aproximación del sistema de representación de intereses en el sindicalismo español contemporáneo, Universidad Complutense de Madrid, tesis doctoral dirigida por Víctor Pérez

Díaz, 1993, p. 406; M. Van der Meer, op. cit.

[65] Pedro Camacho, «Evolución del perfil sindical de USO», El Proyecto 18 (abril 1992).

[66] «ELA es el sindicato con mejor imagen y mayor proyección potencialidad de crecimiento», Landeia 1 (marzo 1992); «Discriminación es nombre de mujer», Landeia 16 (octubre 1993); «Proyecto nacional, proyecto social» y «ELA es referencia obligada en Estella», Landeia 32 (abril 1995).

[67] «Un futuro de progreso y libertad» y «Es vital acabar con la desindustrialización y el paro que soporta Euskadi», Landeia 2 (abril 1992); «Día de reivindicación, día de fiesta», Landeia 3 (mayo 1992).

[68] G. Kortabarria, op. cit., pp. 66 y ss.

[69] «Laudo en limpiezas de Bizkaia», «Limpieza de Bizkaia: una huelga compleja» y «Acuerdo en limpiezas de Gipuzkoa», Landeia 14 (mayo 1993).

[70] J. Elorrieta, Renovación sindical, Una aproximación a la trayectoria de ELA, Bilbao, Txalaparta, 2012, pp. 191 y ss.

[71] «La otra cara de la realidad», Landeia 9 (enero 1993); «Readmitido gracias a la movilización», Landeia 35 (agosto-septiembre 1995).

[72] «Doméstico, pero menos», Landeia 12 (abril 1993).

[73] «Más cualificadas, peor pagadas», Landeia 37 (noviembre 1995); «Solas, o en compañías de ellos», Landeia 41 (marzo 1996).

[74] «Sindicalismo de servicios sindicales», Landeia 21 (febrero 1994).

[75] «Asegurando el futuro», Landeia 38 (diciembre 1995).

[76] E. Majuelo, Historia del sindicato LAB, Langile Abertzale Batzordeak (1975-2000), Tafalla, Txalaparta, 2000, pp. 114-178,

[77] «Contra o paro e a reconversion, plan de emprego galego», Eixo 7 (junio 1985).

[78] Antón García, «¿Onde queremos ir?», «1.o Encontro nacional de cadros», «Imaxe do parlamento burgúes», Eixo 9 (octubre 1985) y «10 de marzo día da clase obreira galega», Eixo 10 (marzo 1986).

[79] «27 de setembro» y «Sigue a represión contra INTG», Eixo 9 (octubre 1985) y «Dossier represión INTG», Eixo 10 (marzo 1986).

[80] «Un importante ano de loitas» y «O paro: una loita sindical», Eixo 12 (julio 1986); «A secretaría da muller solidarizase con CEDIFAR», Eixo 13, septiembre-octubre 1986; Manuel Mera, A reconversión naval de 1984 na Galiza, Tres folgas xerais, protesta de clase e conciencia de país, A Coruña, FESGA, 2010, pp. 17 y ss.

[81] M. Mera, A reconversión naval de 1984 na Galiza, Tres folgas xerais, protesta de clase e conciencia de país, cit., pp. 17 y ss.

[82] «Adiante a INTG Intersindical», Eixo 7 (junio 1985).

[83] «Editorial», «Razóns de existencia, Principios programáticos» y «Balance e perspectivas», Adiante 1 (junio 1986).

[84] X. Leira, Manuel Mera, a paixón militante, Vigo, Xerais, 2000, p. 218.

[85] INTG, «III congreso da INTG, Ponencia de acción sindical e resolucións finais», mayo 1987.

[86] «A CXTG-IN, en congreso» y «A CXTG informa», Adiante 15 (octubre 1988); «Primera reunión do consello confederal», Adiante 16 (noviembre 1988).

[87] «As sección sindicais na banca», Eixo 22 (mayo-julio 1989).

[88] «Unha breve analise das elecions», Eixo 28 (marzo 1989).

[89] O. Taboadela, op. cit., p. 406.

[90] «IV Congreso: unidos no futuro», Eixo 25 (mayo-junio 1990).

[91] «Actividades socio-culturais en Pontevedra», «A CXTG-IN, en congreso» y «A CXTG informa», Adiante 15 (octubre 1988).

[92] T. Ledo, Lidia Senra, A historia dun liderado entrañable, Santiago de Compostela, Laiovento, 2010, pp. 81 y ss.

[93] Antonio Rivera, «¿Que veinte años no es nada? (Apuntes apresurados para una historia de la CGT 1984-2004)», Libre Pensamiento 48 (2005), pp. 40-53; José March, «Después de tocar fondo», Libre Pensamiento 48 (2005), pp. 56-59; Chema Berro, «Mi paso breve y casual por la secretaría de CGT», Libre Pensamiento 48 (2005), pp. 61-62; José Mari Olaizola, «Recuperar la historia y la esencia de la organización», Libre Pensamiento 48 (2005), pp. 64-67.

[94] M. Van der Meer, op. cit.; O. Taboadela, op. cit., p. 406.

[95] M. Van der Meer, op. cit.

[96] R. Hurtado de Mendoza y Alba, op. cit.

[97] «CSIF falsificó numerosas facturas de cursos de formación profesional financiados por el INEM», El Mundo, 8 de abril de 1997; «Dura condena del TSJ a CSIF por irregularidades en cursos de formación», El Mundo, 14 de octubre de 2007.

[98] «El sindicato CSIF deja impagados por valor de 400 millones en sus promociones de viviendas», El Mundo, 2 de julio de 1995; «Las fallidas promociones inmobiliarias de Cobeña y Meco ahogan a la Confederación de Funcionarios», El País, 29 de junio de 1996.

[99] R. Hurtado de Mendoza y Alba, op. cit.

[100] Para los párrafos anteriores: M. C. Giménez Muñoz, «Sindicalismo en España: SATSE (1986-1994)», en M. Aroca y R. Vega (eds.), Análisis históricos del sindicalismo en España, Del franquismo a la estabilidad democrática (1970-1994), Madrid, Fundación Largo Caballero, 2013.

[101] B. Roca, op. cit., pp. 439-468; B. Roca y I. Díaz, «De la tierra a los supermercados: el SAT como ejemplo de particularismo militante y de renovación sindical», Anuari del conflicte social 2 (2012).

[102] Para los párrafos anteriores: R. Vega, La Corriente Sindical de Izquierda. Un sindicalismo de movilización, cit., pp. 161 y ss.; R. Vega, Crisis industrial y conflicto social: Gijón 1975-1995, cit., pp. 380-381.

[103] R. Vega, Crisis industrial y conflicto social: Gijón 1975-1995, cit., pp. 380-381.

[104] Entrevista a Manuel Burguete y Jesús Urra, 21/3/2015.

[105] G. Wilhelmi, «Una policía al servicio del pueblo, Sindicalismo, democratización de la policía y política de seguridad ciudadana durante la transición y los gobiernos socialistas (1976-1996)», en Fundación Salvador Seguí (coord.), Las otras protagonistas de la transición, Izquierda radical y movilizaciones sociales, Madrid, FSS Ediciones, 2018.

[106] «II Congreso de la Plataforma Unitaria de Policía, 9-11 octubre 1986», Policías de azul, revista mensual de la Unión Sindical de la USPM, 34 (noviembre 1986); «VI Congreso de la Unión Sindical de Policías», Policías de azul 3 (mayo 1987).

[107] «El SUP. claro vencedor de las primeras elecciones sindicales en la policía», El País, 13 de mayo de 1987; Entrevista a José Cano, 20 de junio de 2017.

[108] «Un gran sindicato para una situación importante» y «Crónica general del Congreso», Policías de azul 31 y 32 (agosto-septiembre 1986).

[109] «Hay unión, hay futuro», Policías de azul 11 (marzo 1989); Policías de azul 15 (julio 1990).

12. ¿Son los sindicatos cosa de hombres? Clase trabajadora, empleo y cuidados

En los años ochenta, los sindicatos se consolidaron como las principales organizaciones de la clase trabajadora, una categoría que perdía relevancia en el lenguaje político en favor de la clase media, pero que seguía siendo la clase social mayoritaria y a la que las centrales sindicales se referían continuamente en sus periódicos, en los comunicados de prensa y en las intervenciones en los mítines.

¿A qué se referían los sindicatos cuando hablaban de la clase trabajadora? Tradicionalmente, las organizaciones sindicales han considerado que el único trabajo existente es el empleo, esto es, el trabajo remunerado realizado por asalariados y autónomos. Desde esta perspectiva, la clase trabajadora estaba formada por el conjunto de los asalariados y su núcleo central eran los sectores más sindicalizados como los trabajadores del metal, la siderurgia, el automóvil, la construcción naval, la minería y la construcción, todas ellas ramas masculinizadas donde las mujeres encontraban muchos obstáculos para ser contratadas.

En realidad, trabajo y empleo no son lo mismo. El trabajo es el gasto de energía para producir bienes o servicios y por tanto existen dos grandes tipos de trabajo: el empleo, que se hace a cambio de dinero, y el trabajo doméstico gratuito que se realiza en el ámbito familiar.

En 1996, las mujeres dedicadas exclusivamente al trabajo de cuidados gratuito eran 5,5 millones, muy por delante del resto del número de empleados en los principales sectores de asalariados, como el comercio y la hostelería (2,7 millones), la industria del metal (2,4 millones), la agricultura y pesca (1,5 millones) y la construcción (1,2 millones). En cuanto a los sectores de actividad, el 41,5 por 100 de los asalariados trabajaban en la industria y la construcción, el 49 por 100 en los servicios y el 5,5 por 100 en agricultura, ganadería y pesca[1].

La identificación de trabajo y empleo perjudicaba al colectivo que realizaba más cantidad de trabajo gratuito –las mujeres– y por eso fue el movimiento feminista

quien planteó en los años setenta que el trabajo doméstico era trabajo, algo evidente, pero nada fácil de defender. En España, la pionera en defender esta idea fue la socióloga María Ángeles Durán, y a mediados de los ochenta, desde la secretaría de la mujer de CCOO, Teresa Nevado intentó también que el conjunto del sindicato reconociera la labor doméstica como el trabajo que era. Posteriormente, en los noventa, la economía feminista propuso el término de «trabajo de cuidados no remunerado», para reflejar que esta labor no pagada no consistía solo en limpiar y cocinar sino sobre todo en cuidar afectivamente, una dimensión que hasta la fecha no había recibido mucha atención.

Para los sindicatos, el trabajo era una de las actividades humanas más importantes, que generaba riqueza para la sociedad y proporcionaba identidad a las personas que lo realizaban, una identidad positiva que merecía reconocimiento social y que legitimaba para reivindicar mejores condiciones laborales y de vida. Al considerar que el único trabajo era el empleo, las centrales sindicales entendían que la aportación de los trabajadores a la sociedad se hacía solo mediante el empleo y por tanto no se valoraba a quien no tenía un puesto de trabajo, aunque trabajara a jornada completa cuidando a su familia, solo por el hecho de no recibir un salario a cambio. De esta manera, se dejaba fuera de la clase trabajadora a una parte muy importante de la clase, compuesta por las mujeres dedicadas al trabajo de cuidados no remunerado.

Al considerar que el único trabajo existente era el empleo, los sindicatos contribuían a reforzar la idea de que la aportación de los trabajadores a la sociedad se hacía dentro de las empresas a cambio de un salario, lo cual tenía tres consecuencias negativas. Por una parte, reforzaba la división sexual del trabajo que situaba a las mujeres en una situación de subordinación respecto a los hombres. Por otro lado, debilitaba la estabilidad sicológica de los varones desempleados, porque su identidad de trabajadores responsables de proporcionar el sustento a sus familias se venía abajo cuando no podían trabajar en una empresa, aunque pudieran trabajar cuidando a sus familiares en casa. En tercer lugar, hacía muy difícil cuestionar el producto del trabajo, incluso en los casos en los que su utilidad social fuera dudosa o incluso inexistente.

LA CLASE TRABAJADORA, UNA CLASE EN CONSTRUCCIÓN

Como ya señalamos en el prólogo, consideramos que las clases sociales son realidades que existen al margen de que las personas que las forman se identifiquen con ellas o no, porque la clase social es, junto al género, el factor que más determina las oportunidades vitales e incluso los años de vida[2], y es esta una realidad independiente de las ideas de cada persona sobre las clases sociales.

Como también adelantamos en el prólogo, consideramos que las clases sociales no se determinan por el nivel de renta. Rechazamos definir las clases sociales por el nivel de ingresos, porque esta perspectiva tiende a considerar que ser de clase trabajadora implica ser pobre y con pocos estudios, y que la mayoría de la sociedad está formada por personas de clase media, esto es, trabajadores que no son ni ricos ni pobres. Sin embargo, este análisis no refleja la realidad social de finales del siglo XX, en la que ser trabajador no implicaba ser pobre ni carecer de estudios superiores, y en la que una parte de la clase trabajadora disponía de bienes que en otras épocas solo estaban al alcance de la clase media profesional o de los empresarios como un coche, una casa en propiedad o incluso dos, una vivienda habitual y una segunda en la playa o en el pueblo. En el periodo 1982-1996, las personas que formaban la clase trabajadora tenían por tanto muchas diferencias internas en cuanto a formación, renta, género y sector de actividad, pero compartían tres elementos comunes: la necesidad de trabajar a cambio de un sueldo para vivir, el no ser dueños de los medios de producción, y el disponer de poca autonomía en el trabajo. Desde este punto de vista, en España, la clase trabajadora era la clase mayoritaria y estaba formada por personas con distintos niveles de riqueza y formación que trabajaban para vivir, que no eran dueñas de empresas con personal contratado y que además contaban con poca autonomía en el desarrollo de sus funciones, diferenciándose así de los altos directivos y los profesionales que se organizaban su propio trabajo.

Hemos señalado anteriormente que las clases sociales son relaciones de poder que condicionan la vida de las personas, independientemente de sus ideas, pero que no existen unos intereses objetivos de la clase trabajadora. No consideramos que exista ningún criterio para afirmar que la solidaridad y el apoyo mutuo entre los trabajadores para progresar de forma colectiva responda al interés verdadero de la clase trabajadora, mientras que la voluntad de mejorar individualmente compitiendo con el resto sea una falsa conciencia ni una ideología extraña a la clase trabajadora.

La acción solidaria que buscaba la mejora colectiva no se daba de forma espontánea, sino que dependía de la organización del trabajo en cada empresa, de su tamaño y de su cultura laboral, y sobre todo de que la presencia de trabajadores que dedicaran esfuerzos a tejer vínculos con sus compañeros, que demostraran con los hechos la posibilidad de apoyarse unos a otros para mejorar todos juntos. Y esto no era una actitud «natural», sino una posibilidad, tan obrera como la de ir cada uno a lo suyo para prosperar individualmente, tan obrera como la de despreocuparse del resto para buscar la mejora de un grupo formado por hombres, por los pertenecientes a una profesión, por los empleados de una empresa, por el colectivo de los más antiguos frente a los recién llegados o por los miembros de una categoría profesional.

IDENTIDAD Y CONCIENCIA DE CLASE: EL PAPEL CENTRAL DEL SINDICALISMO

Del planteamiento anterior se deriva que la conciencia de pertenecer a la clase trabajadora, como un colectivo con intereses comunes y al mismo tiempo opuestos a los intereses de los empresarios se apoya en una realidad que existe al margen de la conciencia y que influye intensamente en la vida de las personas. Pero esta conciencia de clase ni es verdadera, en el sentido de representar un interés «auténtico» de los trabajadores, ni nacía espontáneamente, pues día a día se enfrentaba a otras visiones de la realidad laboral, que no se proponían la mejora colectiva del conjunto de los trabajadores sino la promoción individual o la promoción de un colectivo sin preocuparse de los demás.

A comienzos de los ochenta, los grandes sindicatos, y especialmente CCOO y UGT, defendían una visión un tanto estrecha de la clase trabajadora, identificada con los obreros industriales, y especialmente con los hombres empleados en grandes empresas de los sectores más sindicalizados como metal, siderurgia, automóvil, construcción naval, minería y construcción.

Esta concepción de la clase trabajadora, que solo tenía en cuenta a una parte de ella, se fue modificando poco a poco en el imaginario de los sindicatos. Con ritmos distintos en cada organización, todas las centrales sindicales comenzaron a incluir en su idea de clase trabajadora a otros sectores que formaban parte de

ella: mujeres, empleados en el sector servicios, trabajadores del campo, asalariados en pequeñas empresas, jóvenes, eventuales… etc.

Hasta finales de los ochenta, en la prensa de CCOO y UGT, las imágenes de los trabajadores se limitaban generalmente a hombres de mediana edad empleados en la industria, salvo en las fechas cercanas al 8 de marzo, momento en el que aparecían algunas mujeres. A finales de la década, y especialmente tras la huelga del 14D de 1988, las publicaciones de CCOO, UGT y sobre todo las de ELA, comenzaron a reflejar algo más la diversidad de la clase trabajadora, primero con imágenes de trabajadoras de la industria, generalmente del calzado y del textil y posteriormente también con jóvenes de ambos sexos y empleados del sector servicios. El sindicalismo nacionalista gallego fue por delante en este ámbito y desde muy pronto sus publicaciones transmitieron una imagen de la clase trabajadora gallega más ajustada a su realidad heterogénea, con fotos de trabajadores y trabajadoras del campo junto a pescadores y obreros industriales.

Los sindicatos aproximaban así su discurso a la realidad diversa de la clase trabajadora, pero por lo general siguieron sin aceptar el trabajo de cuidados gratuito realizado mayoritariamente por mujeres como verdadero trabajo. De esta manera, las centrales sindicales dificultaban el reconocimiento de las mujeres dedicadas al trabajo doméstico y de cuidados en el ámbito familiar como parte de la clase trabajadora y dificultaban también el reparto igualitario de este tipo de trabajo entre hombres y mujeres.

HOMBRES Y MUJERES, FIJOS, PRECARIOS, TRABAJADORES EN NEGRO, PARADOS, AUTÓNOMOS Y TÉCNICOS. UNA CLASE TRABAJADORA DIVERSA Y DIVIDIDA

Hasta finales de los ochenta, las mujeres se enfrentaron a prohibiciones para acceder a algunos puestos de trabajo justificadas como una forma de «protección», a pesar de ser contrarias al Estatuto de los Trabajadores y a la Constitución de 1978. Mayor efecto aún tenía la presión social que las empujaba a trabajar solo en las tareas del hogar en el ámbito familiar. El porcentaje de mujeres que conseguían un empleo fue creciendo durante todo el periodo (hasta

llegar al 34 por 100 en 1992), pero siempre fue muy inferior al de los hombres (66 por 100) y al de la media de las mujeres en la CEE (42 por 100). La presión social también hacía que las mujeres no consiguieran todo tipo de empleos sino que fueran confinadas a puestos y sectores productivos concretos, generalmente peor pagados y con menor posibilidades de desarrollo profesional.

De las mujeres que accedían a un empleo, el 18 por 100 trabajaba en la agricultura, pero la mayoría lo hacía en explotaciones familiares, sin recibir un sueldo. El 60 por 100 se empleaba en el sector servicios, concentradas en el comercio, la hostelería, la educación y la sanidad, y el resto lo hacía en ramas concretas de la industria, principalmente alimentación, textil y piel[3].

Las mujeres sufrían más paro, precariedad y empleo sumergido que los hombres, tenían menos cobertura del subsidio de desempleo y en algunos sectores y empresas seguían cobrando menos que los hombres por trabajos de igual valor[4].

La maternidad suponía una carrera de obstáculos para las trabajadoras. Durante el embarazo, el derecho al cambio de puesto por riesgo para la salud del feto o de la mujer no estaba reconocido con carácter general, como tampoco lo estaba el derecho a la reincorporación tras excedencia por maternidad o paternidad[5].

En el periodo 82-96, la central sindical que más importancia dio a la lucha contra la discriminación de la mujer fue CCOO. Una parte sus militantes participaban en el movimiento feminista y por medio de las secretarías de la mujer desarrollaron una labor continua para acabar con las desigualdades por razón de género, con especial atención al trabajo de cuidados no remunerado en el ámbito familiar. Las principales reivindicaciones fueron el reconocimiento del trabajo de cuidados como trabajo, el reconocimiento de las «amas de casa» como parte de la clase trabajadora, que el sindicato realizara planes de acción específicos para este colectivo y la defensa del reparto del trabajo doméstico entre hombres y mujeres para evitar que una vez casadas, las mujeres de clase trabajadora abandonaran el empleo para dedicarse exclusivamente a trabajar cuidando en el ámbito familiar[6].

Estables y precarios

Como ya hemos señalado, la precariedad no afectaba solo a las personas contratadas de forma temporal, sino a todos los trabajadores en situación de inseguridad por ser vulnerables frente al poder del empresario para imponer las condiciones laborales, ya fuera por carecer de protección suficiente frente al despido sin causa justificada, por no tener acceso a la negociación colectiva, por no percibir un salario suficiente para cubrir las necesidades vitales básicas o por carecer de protección social[7].

La evidencia más clara de que una parte importante de los trabajadores considerados «fijos» eran también precarios la encontramos en la duración más común de los contratos indefinidos a mediados de los noventa: dos años.

La precariedad se extendía sobre todo en las pequeñas empresas, que empleaban al 54 por 100 de los trabajadores en 1995 y donde el 80 por 100 de los asalariados carecía de representación sindical en su centro de trabajo[8]. Esta situación de vulnerabilidad afectaba especialmente a las mujeres, que presentaban unas tasas de temporalidad del 38 por 100 en el sector privado y del 18 por 100 en el público, muy superiores a las de los hombres (25 por 100 en el privado y 11 por 100 en el público)[9].

A partir de la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984, la mayoría del empleo que se generó fue de carácter precario. En los dos años siguientes, los empresarios optaron por contratos temporales en el 91 por 100 de las ofertas de empleo, de forma que para cada puesto de trabajo hacían una media de nueve contratos al año[10].

El escaso empleo estable se creaba en el sector público, un ámbito donde también crecía la precariedad mediante figuras como los interinos, los contratos laborales o la externalización, mientras que en la empresa privada se extendía la práctica de reducir plantilla para subcontratar a otra compañía que funcionaba mediante contratos eventuales o incluso mediante falsos autónomos, esto es, trabajadores que realizaban las mismas funciones que los asalariados, pero a quienes se les obligaba a constituirse como empresa unipersonal y se les hacía un contrato mercantil.

Los contratos temporales no eran el primer paso para acceder a uno fijo, puesto que la gran mayoría de ellos, el 78 por 100, no se convertía en indefinido. A

comienzos de los años noventa, los contratos temporales eran ya 2,2 millones y afectaban al 29 por 100 de los 9,1 millones de trabajadores asalariados[11].

La extensión de la precariedad a partir de 1984 supuso un cambio sustancial en la clase trabajadora. Hasta ese momento, conseguir un empleo suponía una garantía ante la pobreza, pero con la proliferación de contratos temporales, los empresarios encontraron una herramienta efectiva para imponer salarios muy bajos, que en ocasiones ni siquiera permitían cubrir los mínimos vitales, y de esta manera apareció una nueva figura desconocida desde los años sesenta: la persona que tenía un empleo a jornada completa pero que al mismo tiempo era pobre[12].

Trabajadores en negro: la precariedad extrema

Otra línea que dividía profundamente a la clase trabajadora era la que separaba a los empleados contratados de forma regular y a quienes trabajaban en la economía sumergida, esto es, en actividades legales pero sin contrato, sin leyes que limitaran el poder del empresario y por tanto sin protección ninguna.

Se trataba de una forma de trabajo ilegal pero muy utilizada por las empresas españolas. A mediados de los ochenta la economía sumergida empleaba al 21,9 por 100 de los trabajadores y tenía una fuerte presencia en varios sectores como el servicio doméstico, donde el 60 por 100 de las trabajadoras carecía de contrato, en la confección (43 por 100), cuero y calzado (32 por 100 y 37 por 100), agricultura (31 por 100) y comercio y hostelería (24 por 100 y 26 por 100) [13]. Los empresarios españoles empleaban también a cientos de miles de niños (entre 200.000 y 400.000, sin contar a quienes trabajaban en negocios familiares), que en algunos casos trabajaban dos o tres horas al salir de la escuela, pero que en otros realizaban jornadas de adulto –de hasta 12 horas– en el servicio doméstico, la agricultura, la hostelería o en pequeños talleres del metal[14].

La precariedad extrema y las dificultades para la acción colectiva fomentaban el individualismo entre los trabajadores en negro, hasta el punto de ser uno de los colectivos que más rechazo mostraba a los sindicatos[15]. A pesar de los

condicionantes adversos, fueron las centrales sindicales quienes tomaron la iniciativa para tratar de mejorar la situación de estos asalariados, mientras que los gobiernos socialistas tuvieron una actitud más pasiva ante los abusos de esta forma ilegal de actividad empresarial[16].

El trabajo sumergido situaba a las trabajadoras en una situación de indefensión complicada de superar, pero aun así, algunas de ellas llegaron a denunciar a los empresarios. Este fue el caso de una empleada de Confecciones Abelleira en Pontevedra, que trabajaba a domicilio sin contrato y que con el apoyo de la INTG denunció al dueño por acoso y agresión sexual, a lo que el patrón respondió con el despido[17].

Los parados

Los parados constituyeron uno de los colectivos más numerosos de la clase trabajadora, tanto en las fases de crecimiento como en las de crisis. A mediados de los noventa, las personas desempleadas eran 3.698.400 (el 23,88 por 100 de la población activa) y más de un tercio de ellas llevaban más de dos años en esta situación. El paro de larga duración afectaba sobre todo a los mayores de cuarenta y cinco años con experiencia laboral y especialmente a las mujeres, a pesar de que su presencia en el mercado de trabajo era menor que la de los hombres. El seguro de desempleo protegía solo a una pequeña parte de estos trabajadores (20,7 por 100 de las mujeres y 38,4 por 100 de los hombres en 1987), que sobrevivían gracias al apoyo de sus familias más que por medio de las prestaciones del Estado del bienestar. La incertidumbre, el riesgo de la pobreza y la exclusión social hacían estragos en este colectivo en forma de descenso de la esperanza de vida y de mayor incidencia de enfermedades mentales y de consumo de fármacos y somníferos. Los hombres, además, sufrían los problemas sicológicos derivados de una identidad masculina y obrera que consideraba que el único trabajo existente era el empleo, sin considerar como tal el trabajo de cuidados en el ámbito familiar, que siguió siendo realizado mayoritariamente por las mujeres[18].

Técnicos, profesionales y cuadros

Además de las desigualdades entre hombres y mujeres, entre estables y precarios, entre trabajo regularizado y en negro, y entre empleados y parados, otra diferenciación dentro de la clase trabajadora era la que la que separaba a los mandos intermedios y técnicos del resto.

Los mandos y los técnicos eran un colectivo amplio, que suponían en torno al 15 por 100-20 por 100 del conjunto de los asalariados y se diferenciaban del resto por desempeñar un trabajo diferente, por una cultura laboral también diferenciada y por unos mayores salarios. Sobre estas diferencias –reales– se intentaron organizar sindicatos corporativos «de cuadros» que buscaban la mejora de su situación al margen del resto de trabajadores y que a pesar de tenerlo todo a favor, incluida en muchos casos la colaboración de las empresas, solo se desarrollaron con fuerza en unas pocas empresas.

Los técnicos y mandos intermedios eran un porcentaje muy pequeño de los afiliados a los sindicatos de clase y, sin embargo, el colectivo realizaba una importante aportación a las centrales de clase ocupando puestos de liderazgo, si bien por lo general se dedicaban a labores generales y no a la problemática específica de los técnicos. Entre otros pueden citarse los casos de Apolinar Rodríguez (ingeniero de caminos, directivo de RENFE y dirigente de UGT), Juan Ignacio Marín (ingeniero de telecomunicaciones e Inspector de Trabajo) y Adolfo Piñedo (físico) que dirigieron la federación del metal de CCOO, José María Fidalgo (médico) secretario de acción institucional de CCOO (y posteriormente secretario general) o Joxe Elorrieta (economista), secretario general de ELA.

Las direcciones de CCOO y UGT trataron de integrar a los técnicos en los sindicatos de clase por medio de una organización específica, que en el caso de CCOO estaba impulsada por el ingeniero aeronáutico Daniel Lacalle y el ingeniero industrial Quim Boix y en el de UGT por el médico Miguel Zamarrón, miembro del comité de empresa del hospital Ramón y Cajal, donde llegaría a ser director. Las dos centrales trataron de incorporar a los técnicos a los convenios generales, frente al intento de las empresas de excluirlos o de segregarlos en convenios específicos. Con este objetivo, CCOO y UGT elaboraron las primeras reivindicaciones, entre las que destacaban la defensa de la autonomía de los

técnicos en la realización de su trabajo y la reclamación de criterios objetivos de remuneración y ascenso para combatir las prácticas clientelares y autoritarias habituales en las empresas[19].

Las organizaciones de técnicos de UGT y CCOO unificaron sus propuestas para tratar de introducirlas en la negociación colectiva, pero ambas chocaron con el recelo de la mayoría de la afiliación, que se oponía tanto a la incorporación de los técnicos a las centrales de clase como su participación en la negociación colectiva. Las bases de CCOO y UGT no consideraban a los técnicos como compañeros ni como parte de la clase trabajadora, porque tenían una cultura diferente del trabajo donde la iniciativa individual era más importante que el apoyo mutuo, porque ocupaban las posiciones superiores en la jerarquía de la empresa y por su menor implicación en las luchas colectivas[20].

Tras varios años de batallar con sus propios compañeros, la comisión de técnicos de CCOO impulsada por Daniel Lacalle y Quim Boix se disolvió. A pesar del apoyo del comité ejecutivo confederal y de las resoluciones de los congresos confederales, el rechazo de los comités ejecutivos de las federaciones (que reflejaba la desconfianza de la mayoría de los delegados, que no consideraba a los técnicos como sus iguales) hacía imposible la acción sindical dirigida a los técnicos, porque las iniciativas sindicales sobre este colectivo eran bloqueadas por las secciones sindicales de las empresas y las federaciones de ramo, sin cuya colaboración no podían llevarse a cabo[21].

Dentro de UGT, se produjo una dinámica similar. La central socialista acordó en 1986 la creación de las Uniones de Técnicos y Cuadros, pero estas apenas se desarrollaron, porque la mayoría de los delegados se resistían a aceptar que los técnicos eran un colectivo más de trabajadores, con sus propias características y cultura laboral, pero un colectivo más[22].

En el País Vasco y Navarra, ELA logró mayores resultados en la integración de los técnicos al sindicalismo de clase, pero fuera de las provincias vasconavarras, este colectivo solo se incorporó a las organizaciones obreras en algunas grandes empresas.

La incapacidad de lograr la unidad de los distintos colectivos de trabajadores no solo debilitaba a las centrales de clase sino también al conjunto de los asalariados, especialmente en los sectores y empresas donde los técnicos eran un sector en expansión, como la banca, donde este tipo de trabajadores

(fundamentalmente economistas) habían pasado de constituir el 30 por 100 de las plantillas en los años ochenta al 70 por 100 a mediados de los noventa.

De esta manera, las direcciones de las empresas tuvieron mayores facilidades para separar a los técnicos del resto de los trabajadores por medio de «convenios franja» (aplicables solo a las categorías superiores) o directamente excluyendo a los técnicos del convenio e imponiéndoles la negociación individual de las condiciones de trabajo, lo cual daba pie a las retribuciones arbitrarias (a voluntad de cada jefe o de la dirección) y fomentaba también la promoción sin criterios objetivos, con sus consecuencias de extensión del clientelismo y servilismo en las relaciones laborales.

Trabajadores de pequeñas empresas y autónomos

Los trabajadores de las pequeñas empresas vivían una realidad diferente a la de sus compañeros de las grandes empresas, con unas relaciones laborales más informales, menos reglamentadas, basadas en un trato más directo con el empresario. Esto generaba una mayor cercanía entre trabajador y empresario, que este trataba de aprovechar, haciendo valer también que el acceso al puesto se hacía muchas veces por relación familiar o personal con el dueño. A los trabajadores de las pequeñas empresas les costaba más identificarse como miembros de la clase trabajadora con intereses enfrentados a los de la patronal, porque sus relaciones con el empresario eran más de colaboración y se difuminaba la frontera entre lo personal y lo laboral. En la pequeña empresa, especialmente en aquellas con mayor precariedad, la estrategia obrera para mejorar las condiciones laborales no solía ser la reivindicación colectiva junto al resto de trabajadores, sino la competición entre los compañeros para ganar el favor del jefe, estrechar la relación personal con el empresario o hacer méritos trabajando más horas gratuitamente[23].

Las pequeñas empresas se extendieron desde mediados de los ochenta en la industria, a medida que las grandes compañías externalizaban parte de su producción, reduciendo así la plantilla propia mediante despidos y jubilaciones y contratando a otras empresas las tareas que requerían menor cualificación de la mano de obra.

El paso siguiente para pagar aún menos a los empleados y aumentar aún más el poder de los empresarios fue sustituir las pequeñas empresas por trabajadores forzados a crear «empresas» unipersonales. De esta manera, los empresarios utilizaban fraudulentamente la figura de los autónomos, puesto que no tenían autonomía para realizar su trabajo, aunque fueran dueños de los medios de producción (como las herramientas, la furgoneta, el camión…), ya que era la empresa la que seguía determinando la organización y la cantidad de trabajo que realizaban. Al no existir relación laboral sino mercantil, la legislación laboral que protegía al trabajador desaparecía y el (falso) autónomo quedaba a merced de la voluntad del empresario.

Estos autónomos, empleados en empresas unipersonales que no tenían a nadie contratados, eran en su mayoría hombres, trabajadores del sector servicios (especialmente la construcción), con nivel de estudios básicos y se veían a sí mismos como trabajadores más que como empresarios o «emprendedores»[24].

Los inmigrantes: un nuevo colectivo de la clase trabajadora

En el periodo 82-96 tuvo lugar la incorporación de inmigrantes a la clase trabajadora española. Estos trabajadores eran unos 500.000 en todo el país, originarios en su mayoría de Portugal, Marruecos y América Latina, tanto hombres como mujeres y se empleaban en la construcción, servicio doméstico el campo y la minería, donde soportaban peores condiciones y mayores abusos empresariales que los empleados nativos.

La integración de este colectivo como parte de la clase trabajadora española, con los mismos derechos y obligaciones fue un objetivo prioritario de los sindicatos, especialmente CCOO y UGT, que desarrollaron una actividad continua que fue clave para evitar que las ideas racistas se extendieran entre los trabajadores[25], como veremos en detalle más adelante.

Los sindicatos y la formación de la clase trabajadora

La clase trabajadora en España no fue nunca por tanto un colectivo homogéneo, sino un grupo integrado por distintos sectores cuyos intereses no convergían manera espontánea. A los parados les interesaba que se bajaran los salarios y empeoraran las condiciones laborales si con ello podían conseguir un puesto laboral, mientras que los ya contratados preferían mantener las condiciones de trabajo, aunque no se creara más empleo. En empresas y sectores de mayoría masculina, una parte de los trabajadores defendía que los nuevos puestos debían ser solo para hombres y no para mujeres[26].

Los sindicatos eran conscientes de que la unidad de la clase trabajadora no se producía de forma natural, sino que requería que una organización elaborara las reivindicaciones comunes para mejorar la situación de todos los colectivos (y no solo las de una parte de la clase trabajadora como por ejemplo los trabajadores fijos hombres de las grandes empresas del metal) y convenciera a la mayoría de que la mejor opción era apoyarse unos a otros para progresar todos juntos y no buscar la promoción de cada uno o de cada pequeño grupo.

Tanto CCOO como UGT reflexionaron de forma recurrente sobre esta cuestión, y sobre la importancia de que la acción sindical no se dirigiera solo a los trabajadores fijos de las empresas medianas y grandes, que era lo más sencillo, por ser los sectores con más afiliación y cultura de lucha colectiva. Desde principios de los ochenta, las centrales mayoritarias trataron de que su actividad llegara a todos los sectores obreros: mujeres, precarios, parados, técnicos, jóvenes en busca del primer empleo, trabajadores de cooperativas, autónomos que no eran empresarios (es decir, sin trabajadores contratados) y empleados de pequeñas empresas[27].

La construcción de la identidad común de clase trabajadora entre personas con situaciones laborales tan diferentes se impulsaba de forma especial durante las huelgas generales. En estas protestas, independientemente de las reivindicaciones concretas que se consiguieran, millones de trabajadores participaban en una movilización con unos objetivos compartidos, que evidenciaban que sus intereses eran comunes y al mismo tiempo enfrentados a los intereses de los empresarios. Además, los cientos de miles de trabajadores que participaban en los piquetes vivían de forma intensa una experiencia de unión y de fuerza colectiva que ayudaba a contrarrestar las dinámicas insolidarias e individualistas que también abundaban en las relaciones laborales.

En algunas ocasiones, las reivindicaciones de CCOO y UGT en el diálogo social lograron unificar las necesidades de los distintos sectores que formaban la clase trabajadora en una plataforma que representara no solo a los obreros industriales varones con contrato fijo, sino también a empleados públicos, mujeres, eventuales, trabajadores en negro, parados y jóvenes. La iniciativa más importante en este sentido fue la Propuesta Sindical Prioritaria elaborada para dar continuidad a la huelga general del 14D de 1988, que recogía las reivindicaciones de la mayor parte de los sectores de la clase trabajadora, con la ausencia destacada de las mujeres, cuyas necesidades quedaron en segundo plano.

[1] INE, «Encuesta de población activa, IV trimestre 1982 y IV Trimestre 1996, Población inactiva, Situación de inactividad», 1996.

[2] «Organización del trabajo, clase social y enfermedad», Gaceta Sindical 49 (marzo 1987); V. Navarro, El subdesarrollo social de España, Causas y consecuencias, Barcelona, Anagrama, 2006.

[3] Teresa Nevado Bueno, secretaria confederal de la Mujer de CCOO, «Situación de la mujer española en el mercado de trabajo», Gaceta Sindical 35 (marzo 1985).

[4] «Derecho al trabajo y ley progresista del aborto», Gaceta Sindical 25 (1983); «La mujer y el mercado de trabajo en 1987», Gaceta Sindical 60 (marzo 1988); «El 36% de las mujeres que trabajan lo hacen en la economía sumergida», El País, 3 de septiembre de 1987.

[5] «El derecho al trabajo y la maternidad de las mujeres», Gaceta Sindical 55 (octubre 1987).

[6] Teresa Nevado Bueno, secretaria confederal de la Mujer de CCOO, «Situación de la mujer española en el mercado de trabajo», Gaceta Sindical 35 (marzo 1985).

[7] E. Cano, op. cit.; Albert Recio, «Precariedad laboral: reversión de los derechos sociales y transformación de la clase trabajadora», cit.

[8] Datos de 1996 en Joaquín Nieto «Panorama para después de un congreso»,

Viento Sur 25 (marzo 1996), p. 105; Datos de 2014 en M. Pérez, S. Ruesga y A. Viñas, «Mercado de trabajo y relaciones laborales», en José Manuel García, Economía española, Estructura y regulación, Madrid, Paraninfo, 2014.

[9] A. Recio, «Reestructuración productiva y organización del trabajo», en F. Miguélez y C. Prieto, Las relaciones laborales en España, Madrid, Siglo XXI de España, 1995, pp. 108 y ss.

[10] «El trabajo precario rompe el sistema de relaciones industriales de la transición», Gaceta Sindical 56 (noviembre 1987).

[11] Dato del INE para segundo semestre de 1987 en F. Fernández, L. Garrido y L. Toharia, cit., p. 75; Albert Recio, «Crecimiento económico y calidad del empleo», Gaceta Sindical 93 (marzo 1991).

[12] «VI Comité confederal ordinario» y «Vamos a conseguir nuestras reivindicaciones», Unión 109 (mayo 1989).

[13] S. Ruesga Benito, Al otro lado de la economía cómo funciona la economía sumergida en España, Madrid, Pirámide, 1988, pp. 97 y ss.

[14] «La explotación infantil que no cesa», Unión 72 (julio 1985).

[15] Amaia Otaegui y Juan Blanco, «Los trabajadores de las PYMEs y la acción sindical», Gaceta Sindical 92 (febrero 1991).

[16] «A moda da economía sumerxida ou a industria da confeccion en Galiza», Eixo 7 (junio 1985); «Los intereses laborales en la economía sumergida», Unión 71 (junio 1985); «El Estado es incapaz de dar soluciones al grave problema de la economía sumergida», Gaceta Sindical 44 (octubre 1986); «La mujer en la economía sumergida», Gaceta Sindical 55 (octubre 1987).

[17] «A secretaría da muller de Vigo denuncia», Eixo 33 (noviembre 1991).

[18] «La mujer y el mercado de trabajo en 1987» y «Monetarismo y cultura obrera», Gaceta Sindical 60 (marzo 1988); «El paro de larga duración durante 1993 y 1994», Gaceta Sindical 135 (abril 1995).

[19] Daniel Lacalle, «Reivindicaciones de los TPC y negociación colectiva», Gaceta Sindical 23 (1983); «Entrevista a Andrés Gómez» Boletín TPC 1 (1983),

Incluido en Gaceta Sindical 27 (1983); «Propuestas de la Comisión Estatal de TPC al III Congreso Confederal de CCOO», Boletín TPC 3 (junio 1984); «Miguel Ángel Zamarrón Moreno», Unión 95 (octubre 1987).

[20] «Incorporar a los Técnicos y Profesionales al sindicalismo de clase» Gaceta Sindical 35 (marzo 1985); «CCOO y los técnicos», Gaceta Sindical 52 (junio 1987).

[21] Daniel Lacalle, «TPC y elecciones», Gaceta Sindical 44 (octubre 1986); «Algunos problemas de la sindicación de los técnicos», Gaceta Sindical 45 (noviembre 1986); «Problemas sindicales de las nuevas tecnologías», Gaceta Sindical 54 (septiembre 1987).

[22] J. González, «La sindicalización de los trabajadores técnicos y cuadros intermedios en España, La experiencia de la UGT (1975-1994)», en M. Aroca y R. Vega (eds.), Análisis históricos del sindicalismo en España, Del franquismo a la estabilidad democrática (1970-1994), Madrid, Fundación Largo Caballero, 2013.

[23] Amaia Otaegui y Juan Blanco, «Los trabajadores de las PYMEs y la acción sindical», Gaceta Sindical 92 (febrero 1991).

[24] «Los trabajadores autónomos y CCOO», Gaceta Sindical 61 (abril 1988); I. Narvalaz, Ser autónomo/a en Navarra, Navarra, AIN, 2006.

[25] «La grave discriminación de los trabajadores inmigrados en España», Gaceta Sindical 54 (septiembre 1987); «Situación sociolaboral de los inmigrantes», Gaceta Sindical 84 (mayo 1990); «Día internacional contra el racismo y la intolerancia» y «Renovación de permisos de trabajo para inmigrantes», Gaceta Sindical 135 (abril 1995).

[26] «El trabajo de la mujer en la mina», Gaceta Sindical 48 (febrero 1987).

[27] CCOO, «Resolución general sobre el III congreso de la CS de CCOO con los trabajadores, por el empleo y la paz», 1984, AFPM; Nicolás Redondo, «Visión de la sociedad desde el sindicato», Unión 69 (abril 1985); CCOO, «Documentos aprobados en el IV Congreso», 1987, AFPM; «El XXXV Congreso y su contexto», Unión 114 (marzo-abril 1990).

13. Sindicatos y política. Dos caras de la misma moneda

A pesar de los discursos acerca del sindicalismo «apolítico» e «independiente», la realidad es que toda acción sindical parte de una posición política. No existe una única estrategia sindical «natural» sino varias posibilidades de lograr mejoras laborales. La actuación sindical puede orientarse a mejorar la situación de los colectivos más sindicalizados, o incluso la de un colectivo profesional, dejando al margen al resto de trabajadores. Otra opción es que las reivindicaciones se centren en los sectores más precarios, los que peores condiciones laborales soporten o que se focalicen en acabar con la discriminación de género. La acción sindical puede identificarse con los sectores de trabajadores más dispuestos a mejorar sus condiciones mediante la lucha colectiva, puede también inclinarse por la parte de la clase obrera más reacia a movilizarse o puede apostar por subordinarse a los planes de las empresas, para evitar males mayores o para que una fábrica pueda competir mejor, incluso contra otras factorías de su misma empresa y así tener más posibilidades de supervivencia. Estos son solo algunos de los caminos que han seguido distintos sindicatos en España, y la elección entre este amplio abanico se basa en criterios políticos. Por este motivo afirmamos que todo el sindicalismo es político.

Por otro lado, aunque las centrales sindicales centren su actividad en las cuestiones laborales, para los sindicatos de clase (los que buscan la mejora del conjunto de los trabajadores y no solo de la plantilla de una empresa o de un colectivo profesional) las reivindicaciones laborales suelen ir de la mano de las cuestiones políticas, ya sean estas político-económicas o político-sociales.

Cuando las organizaciones sindicales reivindicaban al Gobierno o a la patronal una mayor cobertura del seguro de desempleo, un salario social para quien no disponía de otros ingresos, la extensión de la sanidad y la educación pública, medidas contra el fraude fiscal de las grandes empresas y fortunas o el fin del despido libre, se cruzaba la frontera entre cuestiones laborales y políticas, porque de hecho ambas esferas estaban entrelazadas.

Además, desde sus orígenes, los sindicatos en España acostumbraron a intervenir

no solo en cuestiones laborales sino en todas aquellas que determinaban las condiciones de vida de la mayoría social trabajadora, como el derecho al acceso a la vivienda, a la sanidad, el derecho al aborto, la lucha por la paz y contra la guerra y el imperialismo… y en el caso de los sindicatos nacionalistas gallegos, vascos y canarios, las reivindicaciones laborales se integraban con la lucha por la extensión de la autonomía y la soberanía nacional.

En el periodo 82-96, más allá del carácter político de la actividad sindical en sí misma, las principales centrales sindicales realizaron reivindicaciones políticas que tenían para ellas la misma importancia que las estrictamente laborales, un planteamiento vivido con normalidad por las bases sindicales y por el conjunto de la clase trabajadora.

Las reivindicaciones por la paz y contra la guerra, contra la pobreza, por una política económica alternativa a la neoliberal fueron habituales en los lemas, las pancartas y las intervenciones en los mítines sindicales y en menor medida, abundaron también otros contenidos políticos como el apoyo a la Nicaragua sandinista frente a la agresión imperialista de Estados Unidos, la solidaridad con la oposición chilena a la dictadura de Pinochet o la anulación de la deuda externa que mantenía en la pobreza a países de América Latina y África[1].

SINDICALISMO Y MOVIMIENTO FEMINISTA

Las trabajadoras de la mayoría de los sindicatos de clase tuvieron una participación destacada en la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres. La central más integrada en el movimiento feminista fue CCOO, que a través de las secretarías de la mujer, aportó la traducción de las reivindicaciones generales de igualdad a medidas concretas en el ámbito laboral: eliminación de las prohibiciones de realizar determinados trabajos a las mujeres (vigentes hasta finales de los ochenta), regulación laboral para el servicio doméstico, derecho al reingreso tras las excedencias por maternidad o paternidad y permisos iguales para cuidado de hijos tanto para hombres como para mujeres para avanzar en el reparto del trabajo doméstico[2].

Las centrales sindicales se sumaron a la campaña del movimiento feminista por

el derecho al aborto, en la sanidad pública y con carácter gratuito y convocaron movilizaciones por este motivo, como la que en 1986 organizaron las federaciones de sanidad de CCOO y UGT en apoyo a varios médicos detenidos por realizar interrupciones de embarazos[3].

Los sindicatos participaron en las primeras denuncias públicas y movilizaciones contra las agresiones sexuales y ante sentencias como la del Tribunal Supremo, que en abril de 1991 absolvió a un hombre condenado en la audiencia provincial de Barcelona por violación, argumentando que la víctima solo se había resistido «un poco», las organizaciones obreras reclamaron una reforma judicial para erradicar el machismo entre jueces y magistrados[4].

LA LUCHA POR LA PAZ Y CONTRA LA OTAN

Los sindicatos también se implicaron a fondo en las movilizaciones por la paz, especialmente en la campaña por la salida de España de la OTAN, por el desmantelamiento de las bases militares norteamericanas y por la reducción del gasto militar. En cientos de empresas, CCOO impulsó la creación de comités anti OTAN que –entre otras acciones– realizaron referéndums en los centros de trabajo con altos porcentajes de participación[5].

El movimiento anti OTAN se extendió por todo el país y organizó movilizaciones en las que participaron centenares de miles de personas y que obligaron al Gobierno del PSOE a convocar un referéndum el 12 de marzo de 1986 sobre la permanencia de España en OTAN y la continuidad de las bases militares norteamericanas. En el plebiscito participó el 59 por 100 del censo y los partidarios del Sí a la OTAN y a las bases lograron algo más de 9 millones de votos (el 52’5 por 100 mientras que el No sumó casi siete millones de papeletas (39,8 por 100). El No a la OTAN fue mayoritario en el País Vasco y Navarra, Cataluña y Canarias, con el 65 por 100, 50,6 por 100 y 50 por 100 de los votos respectivamente.

Tras la derrota del movimiento anti OTAN, los sindicatos continuaron participando en iniciativas pacifistas. En el ámbito laboral, CCOO y UGT presentaron en 1990 una propuesta de reconversión de la industria

armamentística pública, que debido a su escaso nivel tecnológico exportaba sobre todo a países más pobres, y defendía que se garantizara el empleo y las condiciones laborales reorientando la producción a bienes con función social como depuradoras, instrumental sanitario, comunicaciones e instalaciones de energía renovable[6].

Los sindicatos de clase también se implicaron a fondo en las multitudinarias protestas contra la primera guerra de Iraq, en la que una coalición liderada por EEUU y que contaba con la autorización de la ONU, atacó a este país para liberar Kuwait, que había sido invadido por el Ejército de Sadam Hussein. Las manifestaciones contra la guerra y contra la participación española en la coalición dirigida por EEUU fueron multitudinarias. El 18 de enero de 1991, CCOO, USO y CGT convocaron asambleas, concentraciones y un paro de dos horas contra la guerra y por la vuelta de los marineros de la Armada enviados a participar en el conflicto. UGT no se unió a la convocatoria general, pero en el País Valenciano sí aceptó organizar un paro simbólico de diez minutos. En los paros participaron cerca de un millón de trabajadores en Madrid y Cataluña y el SLMM-CCOO convocó huelga en un buque mercante español contratado para llevar tropas francesas al Golfo Pérsico[7]. La guerra del golfo reactivó la tradicional marcha a la base militar de EEUU en Torrejón (Madrid), que en su XI edición en febrero de 1991 reunió a 30.000 personas.

SEGURIDAD CIUDADANA Y LIBERTADES PÚBLICAS

Otro ámbito de actuación política de los sindicatos fue la defensa de las libertades frente a las actuaciones de unos cuerpos policiales e instituciones judiciales heredados intactos de la dictadura que se resistían a adaptarse a los principios democráticos de la Constitución de 1978 y de la Ley de Policía de ese mismo año.

El Gobierno del PSOE se contagió de los planteamientos autoritarios dominantes en la policía y la judicatura y en 1991, el ministro del interior y antiguo dirigente de UGT José Luis Corcuera, presentó un proyecto de ley de Seguridad Ciudadana que permitía a las fuerzas de seguridad entrar en los domicilios sin mandato judicial, detener a ciudadanos sin acusarles de ningún delito y recortaba

los derechos de reunión, manifestación y huelga.

Los sindicatos se sumaron a las movilizaciones contra la Ley Corcuera (conocida popularmente como ley de «patada en la puerta»), planteando que lejos de mejorar la seguridad, la nueva norma generaba inseguridad en la mayoría de la población en tanto que daba un margen muy amplio al Gobierno para reprimir a quienes participaran en manifestaciones y huelgas. La oposición a la ley se extendió incluso entre las secciones sindicales de policías locales, que se negaban a que se les utilizara para realizar «actuaciones represivas impropias de una policía democrática»[8]. A finales de 1993, el Tribunal constitucional declaró inconstitucional de forma parcial la Ley Corcurea, lo cual provocó la dimisión de su promotor al frente del Ministerio del Interior.

Más allá de estas iniciativas antirrepresivas en las que se implicaron la mayoría de los sindicatos de clase, las centrales nacionalistas gallegas destacaron por una denuncia continua de la represión, criticando la persecución policial y judicial de los participantes en piquetes de huelga, el terrorismo de Estado de los GAL organizado desde el Ministerio del Interior entre 1983 y 1987 y la pervivencia de la práctica de la tortura en comisarías de policía y cuarteles de la Guardia Civil[9].

LOS SINDICATOS ANTE LOS ATENTADOS TERRORISTAS

Durante todo este periodo, CCOO, UGT y ELA se manifestaron contra los atentados de ETA, una oposición que se acentuó cuando comenzaron los atentados indiscriminados que causaban víctimas civiles, generalmente trabajadores. Este fue el caso del atentado contra la sede del Banco Vizcaya en el que murieron tres personas el 5 de febrero de 1983[10].

Los sindicatos mayoritarios de ámbito español profundizaron estas posiciones en los noventa, cuando se implicaron a fondo en el frente antiterrorista contra ETA (calificada como «antidemocrática y neofascista»), convocando manifestaciones junto a los partidos políticos que reunían a cientos de miles de personas y organizando paros simbólicos en las empresas[11].

Por su parte, el sindicalismo nacionalista gallego se desmarcó de los atentados del Exército Guerrilehiro do Povo Galego Ceive (EGPGC), dejando claro que no apoyaban la estrategia armada. A pesar de que una parte de los militantes del grupo armado habían sido dirigentes sindicales, la INTG y la CXTG rechazaban los atentados, si bien se solidarizaban con sus presos a quienes consideraba «luchadores del pueblo» y no «terroristas»[12].

MEDIO AMBIENTE Y SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

Las reivindicaciones ecologistas avanzaron muy lentamente dentro de los sindicatos. Las direcciones de las centrales asumían la necesidad de incorporar la defensa del medio ambiente a la acción sindical en tanto que se trataba de un factor decisivo en la salud de las familias trabajadoras, pero reconocían que estas ideas avanzaban despacio entre unos cuadros y afiliados que seguían identificando el progreso con el aumento del consumo privado y el crecimiento de la producción, especialmente la industrial[13].

Además de las iniciativas de cooperación internacional desarrolladas por la mayoría de los sindicatos a través de sus fundaciones, las centrales sindicales de clase fueron uno de los principales apoyos de la coordinadora 0,7 por 100, que en 1994 organizó acampadas y movilizaciones por todo el país reclamando que el Gobierno dedicara el 0,7 por 100 del PIB a proyectos de cooperación para el desarrollo.

Ese mismo año, CCOO se implicó a fondo también en la campaña «cincuenta años bastan y las otras voces del planeta», que con motivo de la reunión en Madrid del Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, realizó movilizaciones de protesta para reclamar la desaparición de estos organismos a los que acusaban de profundizar las desigualdades internacionales y amparar regímenes dictatoriales, en lugar de promover el desarrollo económico.

SINDICATOS Y PARTIDOS POLÍTICOS

Los principales sindicatos de clase salieron de la transición con una fuerte dependencia de los partidos políticos, pero la mayoría de ellos se liberaron de su tutela en esta etapa logrando la independencia plena, como hemos visto en el capítulo anterior para los casos de UGT respecto al PSOE, CCOO respecto al PCE, ELA respecto al PNV y Comisións Labregas-SLG respecto a la UPG.

Tras lograr la independencia, la relación de los sindicatos con los partidos siguió siendo intensa y en ocasiones supuso una fuente de tensiones. En el caso del PCE (e IU), los desencuentros se agudizaron porque este partido seguía reivindicándose como parte del movimiento obrero y la dirección de CCOO se resistía a aceptar el derecho del partido a opinar y a llevar a cabo iniciativas en el ámbito laboral, que consideraba como exclusivo de los sindicatos.

En el caso del PSOE, la relación era distinta, porque a partir de 1982 la formación socialista se desvinculó progresivamente de la clase trabajadora para reinventarse como un «partido de clases medias» a pesar de que la mayoría de sus votantes eran de clase trabajadora. Los roces del PSOE con los sindicatos estuvieron motivados por las políticas neoliberales de los gobiernos de Felipe González, y por las dificultades de UGT y en menor medida de CCOO para justificar su oposición a un ejecutivo de izquierdas ante unas bases sindicales que en gran medida respaldaban al PSOE en las elecciones.

Desde CCOO y UGT se argumentaba que su obligación era oponerse a las políticas de derechas, las hiciera el gobierno que las hiciera, aunque estuviera sostenido por un partido de izquierdas como el PSOE[14]. Frente a estos razonamientos, el ejecutivo socialista acusaba a los sindicatos de transformarse en partidos de oposición y «hacer pinza» con la derecha.

Desde las centrales sindicales se respondía que las cuestiones laborales no se podían desligar de las políticas y que los organismos internacionales como la OIT reconocían la legitimidad de las huelgas contra las políticas económicas o sociales de los Gobiernos.

En la mayoría de las citas electorales, los sindicatos hacían llamamientos más o menos explícitos para apoyar a determinados partidos de izquierda[15]. Sin embargo, aunque los partidos daban mucha importancia a conseguir estos apoyos, no parece que las organizaciones sindicales tuvieran excesiva influencia

en la orientación del voto de sus afiliados, ni tampoco parece que la convocatoria de huelgas en fechas próximas a las votaciones provocara un efecto significativo en los resultados electorales.

[1] «Primero de mayo, Por la paz, el empleo y la jornada de 35 horas semanales», Gaceta Sindical 41 (mayo 1986).

[2] «Impulsar una política feminista dentro de los sindicatos», Gaceta Sindical 28 (1984).

[3] «Derecho al trabajo y ley progresista del aborto», Gaceta Sindical 25 (1983); «Por una ley del aborto libre y gratuito», Gaceta Sindical 46 (diciembre 1986).

[4] «Resolución del Consejo Confederal», Gaceta Sindical 94 (abril 1991).

[5] «Campaña de referéndums sobre la OTAN impulsada por CCOO», Gaceta Sindical 33 (diciembre 1984); «Por la paz y el empleo: No a la OTAN», Gaceta Sindical 40 (febrero 1986).

[6] «La reconversión de la industria armamentística en España», Gaceta Sindical 86 (julio 1990).

[7] «CCOO, contra la guerra», «Protesta masiva contra la guerra del Golfo» y «El SLMM-CCOO contra la utilización de buques mercantes con fines bélicos», Gaceta Sindical 91 (enero 1991).

[8] «Un atentado contra la libertad», Gaceta Sindical 99 (octubre 1991); «La sentencia contra la Ley Corcuera restituye la legalidad constitucional», Gaceta Sindical 121 (diciembre 1993).

[9] «27 de setembro» y «Sigue a represión contra INTG», Eixo 9 (octubre 1985) y «Dossier represión INTG», Eixo 10 (marzo 1986); «O baile dos hipócritas», Tempo sindical 7 (julio 1995).

[10] «CCOO y UGT contra el terrorismo», Gaceta Sindical 24 (1983).

[11] «CCOO propone la creación de un frente social y político contra el terrorismo», Gaceta Sindical 102 (febrero 1992); «Respuesta democrática frente

al terrorismo», Gaceta Sindical 143 (febrero 1995).

[12] «A represión sobre os traballadores e o povo galego», Eixo 17 (julio-agosto 1988); «Solidariedade cos presos políticos», Adiante 29 (marzo 1990).

[13] «Sindicalismo y medio ambiente», Gaceta Sindical 83 (abril 1990).

[14] «El resurgir de los movimientos sociales», Gaceta Sindical 34 (enero 1985).

[15] «CCOO ante las elecciones generales del 22 de junio» Gaceta Sindical 42 (mayo 1986); «Manifesto da dirección nacional respeto das eleicions xerais», Eixo 23 (agosto-octubre 1989); «A CXTG-IN ante as eleccions o parlamento español», Adiante 26 (octubre 1989); Enrique Lillo «Sindicatos, partidos políticos y alternancias de Gobierno», Gaceta Sindical 141 (noviembre 1995).

14. Haciendo túneles hasta las nubes. Logros y limitaciones de los sindicatos durante los gobiernos socialistas

Los sindicatos demostraron su capacidad de confrontar los discursos de derechas, incluso cuando provenían de gobiernos de izquierdas, convirtiéndose en la principal barrera a la propuesta de modernización neoliberal y flexibilización bajo criterios empresariales. Sin embargo, la estrategia sindical centrada en reducir el paro y potenciar la creación de empleo, no obtuvo resultado alguno.

MODERNIZACIÓN, FLEXIBILIDAD, EMPLEO Y TRABAJO DE CUIDADOS

Las centrales fueron la principal voz que confrontó con el Gobierno del PSOE planteando que la modernización no era ni buena ni mala en sí misma, sino que su valoración dependería de su contribución a la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de la mayoría trabajadora y a la reducción de la pobreza y las desigualdades.

Por otro lado, el discurso empresarial sobre la flexibilidad fue desmontado por el secretario general de UGT, Nicolás Redondo, que evidenció que lo que los dueños y directivos de las empresas denominaban flexibilidad era en realidad rigidez concretada en imposición de horarios, funciones y organización del trabajo y mayores facilidades para despedir. Frente a la rigidez de la imposición unilateral, el sindicalista socialista defendía una flexibilidad basada en el reparto de poder entre empresarios y trabajadores para negociar cambios en la organización de la producción, de manera que las formas de trabajar pudieran adaptarse lo máximo posible a las circunstancias cambiantes de la vida de los trabajadores.

El pleno empleo constituyó la principal reivindicación de la gran mayoría de las centrales sindicales y fue el objetivo central de CCOO y UGT en el diálogo social. Se trataba de un objetivo inalcanzable, que nunca se había dado en España, ni siquiera en las etapas de mayor crecimiento. Los resultados fueron inexistentes: no solo no se logró el pleno empleo, sino que la presión sindical no influyó en el nivel de empleo. Por otra parte, el discurso sindical centrado en el empleo, no reforzaba la identificación de los trabajadores con la importancia del trabajo en la creación de la riqueza. Lo que conseguía ese discurso era reforzar la identificación de los trabajadores con el empleo, contribuyendo a desvalorizar el trabajo de cuidados realizado en el ámbito familiar, a pesar de su indudable beneficio para la sociedad.

Este discurso perjudicaba sobre todo a las mujeres, que eran quienes asumían este trabajo de forma mayoritaria, pero también a los hombres que se quedaban en paro, pues a los problemas económicos se añadían los problemas sicológicos de no encontrar sentido a la vida y de sentirse inútil, porque su identidad de trabajador en realidad no se fundamentaba en el trabajo, incluido el de cuidados, sino el empleo.

Por otra parte, al identificar empleo con trabajo, los sindicatos de clase se colocaron en una posición débil para hacer frente a la ideología que anunciaba el fin del trabajo, una corriente política a la que se sumaron intelectuales posmodernos y una parte de la izquierda, incluida la radical. Ante las críticas al trabajo, los sindicatos contestaron con una defensa del empleo, convirtiéndolo en fuente de dignidad e integración social y por tanto un elemento positivo en sí mismo independientemente de los bienes y servicios producidos e independientemente de las condiciones de trabajo.

Con semejantes argumentos era difícil que los sindicatos conectaran con la masa creciente de trabajadores precarios, para quienes el empleo no era fuente de realización y dignidad sino un espacio sin autonomía alguna, regido por la voluntad del empresario, con situaciones de abuso que derivaban en degradación de la salud física y síquica. Con semejantes argumentos era difícil también que los sindicatos conectaran con el colectivo de mujeres dedicadas total o parcialmente al trabajo de cuidados realizado de forma gratuita en el ámbito familiar.

De esta manera, las centrales avanzaron en la dirección opuesta a la deseada, replegándose sobre un sector cada vez más reducido de la clase trabajadora, los

empleados con contrato indefinido en empresas donde la organización sindical tenía la fuerza suficiente para obligar al empresario a compartir el poder. Y todo ello a pesar de su voluntad de organizar a todos los sectores de la clase trabajadora y a pesar de crecer en afiliación y en representatividad.

PROGRAMAS, HUELGAS GENERALES Y GIRO SINDICAL

Las huelgas generales demostraron ser una forma de movilización democrática, muy querida por los trabajadores, y al mismo tiempo difíciles de organizar y solo al alcance de los sindicatos mayoritarios como CCOO, UGT, ELA, LAB y CIG. Las primeras huelgas generales consiguieron resultados de forma inmediata, pero desde 1992, esta modalidad de protesta dejó de ser suficiente para lograr las principales reivindicaciones, que ya solo se conseguirían mediante una estrategia de movilización general sostenida en el tiempo.

CCOO y UGT renunciaron a organizar esta movilización de largo alcance y optaron por limitarse a convocar huelgas generales para responder a las medidas más graves del Gobierno, dejándolas como protestas aisladas, a pesar de que las centrales mayoritarias eran conscientes de que, sin continuidad en la protesta, las medidas desreguladoras y las políticas neoliberales se terminarían aplicando.

CCOO y UGT dieron un paso más en esta dirección, firmando acuerdos con el Gobierno y la patronal que no se orientaban a beneficiar a los trabajadores sino a reforzar la organización de las centrales. El principal hito de esta deriva fue el acuerdo nacional de formación que establecía que los cursos de reciclaje profesional no serían organizados e impartidos por los centros de formación profesional sino por los sindicatos, abriendo la puerta a ser utilizados para su financiación irregular.

REPRESIÓN Y VIOLENCIA

Los gobiernos del PSOE llevaron a cabo una intensa represión policial y judicial contra la actividad sindical, sobre todo en el campo andaluz y durante las huelgas generales. Las represalias afectaron principalmente a CCOO, al SOC, al sindicalismo nacionalista gallego y en menor medida a UGT.

La militancia de CCOO se enfrentó a cientos de detenciones y procesamientos, que en ocasiones afectaron a órganos de dirección provinciales enteros. En algunos casos, los procedimientos penales terminaron en condenas de hasta dos años de prisión, en encarcelamientos o en la huida de los sindicalistas represaliados. CCOO no fue capaz de elaborar una estrategia para hacer frente a la represión, lo cual resulta chocante en un sindicato nacido en la clandestinidad y acostumbrado a la persecución policial y judicial.

El SOC, mucho más pequeño, sí fue capaz de elaborar una estrategia para responder a la represión basada en la denuncia de sus responsables políticos. La denuncia pública cada vez que un sindicalista era detenido, acusado, procesado o encarcelado por participar en un piquete en una huelga, o en un corte de carretera o en la ocupación de una finca de un terrateniente, no solo no alejaba a los trabajadores del sindicato sino que reforzaba su mensaje reivindicativo y su imagen de organización íntegra y solidaria, enfrentada a la corrupción y a los abusos del Gobierno, a quien identificaban con los intereses de los terratenientes.

El Gobierno del PSOE argumentaba que la represión a los sindicalistas no se debía a su actividad sindical sino al uso de la violencia, pero la realidad era muy diferente. El sindicalismo que más utilizó la violencia en forma de sabotajes y enfrentamientos con la policía, fue el de las secciones sindicales de empresas industriales que defendían los puestos de trabajo amenazados por la reconversión. Sin embargo, la represión policial y judicial no se concentró en los organizadores de las protestas contra el desmantelamiento industrial, sino en el sindicalismo más pacífico y que reivindicaba expresamente la resistencia no violenta: el de los campesinos andaluces.

En las luchas contra la reconversión, cuando los trabajadores se enfrentaron a despidos y cierres, los sabotajes fueron habituales, los enfrentamientos con la policía también y en algunas ocasiones, incluso llegaron a producirse retenciones de empresarios para obligarles a negociar. Estas prácticas no se consideraban una forma de lucha superior, sino un último recurso que los trabajadores se veían obligados a utilizar para salvar sus puestos de trabajo y el futuro de sus comarcas. En estas condiciones, el empleo de violencia de forma controlada para

evitar los daños personales, recibió el apoyo y la comprensión no solo de la izquierda radical como era previsible, sino del conjunto de la izquierda e incluso en algunos casos, de la derecha y de sectores empresariales, como ocurrió en Reinosa, Cartagena o Gijón.

Por otra parte, los empresarios también recurrieron a la violencia física y a la intimidación, como muestra el caso de la carpintería Santiesteban de Laredo (Santander). En abril 1987, durante una huelga del sector de la madera, un piquete se dirigió a esta empresa para informar a la plantilla de la convocatoria. El empresario y el encargado recibieron al piquete armados con escopetas y abrieron fuego a la altura de la cabeza, hiriendo a varios trabajadores, que fueron trasladados al hospital. La Guardia Civil detuvo a los autores de los disparos[1].

[1] «Laredo: un carpintero hiere a seis huelguistas», La Vanguardia, 29 de abril de 1987; «Cuatro trabajadores, heridos en Laredo por disparos de perdigón de un empresario» El País, 29 de abril de 1987; «Comisiones Obreras se querellará contra el empresario que disparó en Laredo contra un grupo de trabajadores», El País, 30 de abril de 1987; M. Muñoz, El legado de la solidaridad, Historia de CCOO en los sectores de la construcción y los servicios, cit., pp. 140-144.

TERCERA PARTE

BURBUJA INMOBILIARIA, CRECIMIENTO ECONÓMICO Y GLOBALIZACIÓN. LOS SINDICATOS DURANTE LOS GOBIERNOS DEL PARTIDO POPULAR (1996-2004)

En los primeros meses de 1996, el Partido Popular liderado por José María Aznar aumentó la presión sobre el Gobierno, basando sus críticas en la responsabilidad del ejecutivo del PSOE en la corrupción, el desempleo, el terrorismo de Estado de los GAL, y los acuerdos parlamentarios del grupo socialista con la derecha nacionalista catalana de Jordi Pujol, identificándolos como una amenaza a la unidad de España. En la primavera, Felipe González convocó elecciones anticipadas.

En los comicios generales de marzo de 1996, el Partido Popular ganó por una pequeña diferencia de votos (38,8 por 100 frente al 37,6 por 100 del PSOE), logrando 156 escaños, frente a los 141 obtenidos por el partido socialista y a los 21 de IU que había recogido el 10,5 por 100 de los votos.

El PP no había conseguido la victoria arrolladora que esperaba, y se quedaba a 22 escaños de la mayoría absoluta, pero sus 156 escaños resultaban suficientes para formar Gobierno con apoyo de la derecha nacionalista catalana y vasca. José María Aznar acordó con el líder de CiU Jordi Pujol y el presidente del PNV Xabier Arzalluz un programa de Gobierno que en esencia suponía una profundización de la política neoliberal iniciada por los ejecutivos presididos por Felipe González, pero ya sin el componente de políticas sociales que habían realizado los socialistas.

15. Los sindicatos ante la globalización en un país periférico

A pesar del cambio de Gobierno, la política económica neoliberal era continuista, el ámbito laboral también se mantenía sin grandes cambios. Los sindicatos CCOO y UGT habían consolidado sus organizaciones y contaban con una hegemonía que solo era compartida en el País Vasco y Navarra con ELA y LAB y en Galicia con la CIG. Las centrales dirigidas por Antonio Gutiérrez y Cándido Méndez asumían por tanto toda la representación sindical en el diálogo social de ámbito español, que era el más relevante con gran diferencia, porque en él se abordaban las leyes laborales de carácter general. CCOO y UGT tenían también una importante participación institucional y eran reconocidos como interlocutores por gobiernos y patronales. Los factores que proporcionaban estabilidad a los dos principales sindicatos de ámbito español eran sólidos y, sin embargo, estas organizaciones se enfrentaban a una situación incierta, porque a pesar de que ganaban fuerza en afiliados, representación y participación institucional, al mismo tiempo se mostraban impotentes para evitar el aumento del paro, la precariedad y la degradación de las condiciones laborales de amplios sectores obreros. En estas circunstancias, las mayores organizaciones del país corrían el riesgo de perder influencia en la mejora de las condiciones de vida y trabajo de la mayoría trabajadora, una mejora que constituía su razón de ser.

Con el primer Gobierno del Partido Popular no solo comenzaba una nueva etapa política sino también un periodo decisivo para los sindicatos. Las centrales no se jugaban su supervivencia, pues eran ya organizaciones consolidadas, pero sí se enfrentaban a la incertidumbre sobre su relevancia social.

En el ámbito económico, el nuevo ejecutivo continuó con la privatización de empresas públicas, recortó la oferta de empleo público, bajó los impuestos directos (IRPF) a las rentas más altas y aumentó los tributos indirectos (entre otros el IVA), de manera que el sistema fiscal se hacía cada vez más regresivo: los ricos pagaban cada vez menos y los pobres cada vez más, en términos porcentuales.

Continuando con la oleada de privatizaciones iniciada por los gobiernos del

PSOE, que en el periodo anterior había recaudado 23.400 millones de euros con la venta de grandes empresas públicas rentables como Endesa, Repsol, Argentaria y Telefónica, el ejecutivo del PP vendió compañías públicas por valor de 30.000 millones de euros. Estos fondos se destinaron a reducir el déficit y la deuda pública de forma temporal, sin hacer frente a los desequilibrios estructurales de la economía española. De esta manera, el Gobierno pudo cumplir los requisitos del tratado de Maastricht y entrar en la nueva moneda común, el euro, como veremos en detalle más adelante.

CCOO y UGT criticaron estas medidas, pero su respuesta fue muy suave. Como analizaremos a continuación, las dos grandes centrales de ámbito español renunciaron a movilizarse para impedir la privatización de las empresas públicas y se contentaron con lograr que la destrucción de puestos de trabajo fuera la menor posible[1].

Durante el segundo Gobierno del PP, entre 2000 y 2004, España vivió un periodo de fuerte crecimiento económico y de elevada creación de empleo, si bien de carácter precario y dependiente del sector de la construcción. En el centro de esta fase expansiva se encontraba la burbuja inmobiliaria que convirtió a la vivienda en un bien de inversión y destino del ahorro de las familias.

El auge de la construcción alcanzó tal envergadura que España se convirtió en el país de la Unión Europea con más viviendas construida por habitante, aunque en contra de la teoría neoliberal el aumento de la oferta no supuso un descenso de precios, sino una dinámica especulativa que provocó su subida continua. Los factores que provocaron este desequilibrio económico fueron varios: la Ley 6/1998 de liberalización del suelo, que establecía que salvo causa justificada todo suelo era urbanizable, la política de bancos y cajas de ofrecer créditos hipotecarios sin garantías mínimas, la expansión entre la clase media y la clase trabajadora de una cultura de enriquecimiento fácil mediante la inversión en viviendas y la extensión de la corrupción entre empresarios constructores y representantes políticos, sobre todo de ámbito local y regional[2].

Las medidas económicas del PP profundizaron el camino iniciado por los gobiernos del PSOE. La ausencia de política de empleo y de planificación industrial, las privatizaciones y las iniciativas desreguladoras de las relaciones laborales contribuían a que los empresarios españoles basaran la competitividad de sus compañías en una continua reducción de los salarios, en lugar de mejorar aspectos como la inversión, la tecnología, la innovación, la calidad y la

organización de la producción.

Para UGT y CCOO se trataba de un modelo económico muy dependiente del ciclo económico internacional, de forma que el abundante empleo precario que se creaba en los años de crecimiento se destruía en las fases de crisis[3]. El diálogo social, que era el ámbito donde Gobierno, patronal y sindicatos debatían las políticas laborales, sociales y económicas de carácter general, aparecía de nuevo como una herramienta clave para que las centrales sindicales lograran sustituir o atenuar la política neoliberal. Los resultados los veremos a continuación.

[1] «Situación política, procesos de negociación y campaña por el empleo», Gaceta Sindical 147 (junio 1996); «Nuestro horizonte: el empleo», Unión 173 (marzo 1998).

[2] J. Andrade y J. Anguita, Atraco a la memoria, Un recorrido histórico por la vida política de Julio Anguita, Madrid, Akal, 2015, pp. 273 y ss.

[3] «Los salarios españoles deben equipararse con los europeos», Unión 181 (enero 1999); José María Fidalgo, «Informe general al 8.o congreso confederal de CCOO», 15 marzo 2004, AFPM.

16. Una selva que asusta. La cultura del todos contra todos y el diálogo social

El nuevo Gobierno del PP inició su andadura en una situación laboral marcada por la extensión de la precariedad, la pérdida de peso de la industria y una protección social con serias carencias.

Los sindicatos eran muy conscientes de esta problemática, pero recibieron al ejecutivo presidido por José María Aznar con la misma prioridad que en la etapa socialista: el principal objetivo de CCOO, UGT, ELA y CIG seguía siendo la creación de empleo («estable y con derechos») y la reducción del paro, que afectaba a 3,5 millones de personas[1].

LO PRIMERO, EL EMPLEO

CCOO y UGT declaraban que el empleo era su prioridad número uno porque lo consideraban «el elemento fundamental de vertebración de la sociedad y de cohesión social y económica»[2]. Ciertamente, para una persona trabajadora, el paro implicaba el riesgo de caer en la pobreza y en la marginación social, debido al subdesarrollo del Estado del bienestar. Este problema podía solucionarse garantizando empleo suficiente (aunque en la década anterior las iniciativas sindicales no habían logrado prácticamente nada) o desarrollando los servicios sociales del Estado del bienestar. La segunda opción suponía aceptar que el paro no iba a desparecer e implicaba priorizar la protección de todos los trabajadores que no tuvieran ingresos mínimos. Pero esta alternativa requería un cambio ideológico. Los sindicatos consideraban el empleo como elemento central de la sociedad porque lo identificaban erróneamente con el trabajo, y porque además tenían muy presente –aunque no lo solían expresar en público– que un paro elevado debilitaba a los trabajadores en el mercado laboral y, por tanto, reducía la capacidad de actuación sindical.

Los propios sindicatos reconocían que la reducción del paro no se podía lograr mediante la negociación colectiva ni mediante la reforma de la legislación laboral (tipos de contrato, precio del despido libre…) sino que necesitaba de una política económica que creara empleo público e incentivara a las empresas privadas a elegir, dentro de todas las inversiones posibles, aquellas que generaran puestos de trabajo, aunque no fuera las más rentables[3].

En cuanto el Gobierno del PP, en una de sus primeras medidas, reactivó el diálogo social con CCOO y UGT, las centrales mayoritarias reclamaron una política económica orientada al cambio de modelo productivo, al desarrollo tecnológico y a políticas activas de empleo. Para alcanzar estos grandes objetivos, las organizaciones sindicales proponían medidas concretas como incorporar la creación de empleo a los objetivos centrales de la UE al mismo nivel que los criterios monetarios, la puesta en marcha de una política industrial con inversión pública y la reducción de la jornada laboral para generar más puestos de trabajo[4].

Sin embargo, el partido liderado por José María Aznar no estaba dispuesto a negociar la política industrial ni la política económica, y CCOO y UGT aceptaron el diálogo planteado por el Gobierno, que se limitaría a otros temas sin relación directa con la creación de empleo: seguridad y salud en el trabajo, solución extrajudicial de conflictos laborales, formación profesional, protección social, regulación del mercado de trabajo, o estructuración de la negociación colectiva[5].

CCOO y UGT entraron en la negociación propuesta por el Gobierno a pesar de que era evidente que no daría lugar a ninguna medida generadora de empleo y a pesar también de que los propios sindicatos reconocían que los resultados del diálogo social en las décadas anteriores habían sido el aumento del paro y la precariedad, incluso durante la fase de crecimiento económico iniciada en 1994[6].

En el País Vasco y Navarra, ELA se propuso reducir el paro mediante la negociación colectiva en las empresas, aunque la experiencia también demostraba que se trataba de una vía que no ofrecía resultados[7].

La CIG defendió una posición más realista planteando que la medida más efectiva para conseguir creación de empleo era lograr acuerdos con el gobierno sobre política industrial, que la central nacionalista reclamaba junto a la

extensión de la protección social y las transferencias a Galicia de competencias laborales y sociales. La CIG propuso a CCOO y a UGT organizar de forma conjunta la movilización que forzara al Gobierno a negociar estos temas e incluso planteó también la unidad de acción en la negociación colectiva. El sindicato liderado por Xan Carballo reconocía las diferencias que les separaba de las centrales mayoritarias españolas, pero valoraba que había un espacio común de oposición a las políticas económicas neoliberales en el que podían unir fuerzas[8]. Esta propuesta fue rechazada por CCOO y UGT, cuya estrategia no pasaba apoyarse en la movilización para tener más fuerza en el diálogo social.

La prensa sindical de CCOO, UGT, ELA y CIG de estos años refleja una actividad intensa en la lucha contra la precariedad, con críticas continuas a la extensión de los contratos temporales y con denuncias en los tribunales de ilegalidades en contratos temporales y en contratos por ETT. Las organizaciones sindicales lograron numerosas resoluciones de la inspección de trabajo y sentencias judiciales que evidenciaban que la contratación temporal ilegal era una práctica común entre los empresarios, sobre todo en los contratos por obra y servicio y por lanzamiento de nueva actividad.

Sin embargo, la lucha contra la precariedad que todos los sindicatos llevaban a cabo en empresas y sectores no tenía reflejo en el diálogo social de CCOO y UGT con Gobierno y patronal[9], cuyos resultados en la creación de empleo y reducción de la precariedad eran inexistentes.

La CIG era la única central mayoritaria que seguía defendiendo que era necesaria una movilización más contundente para lograr buenos acuerdos generales con el ejecutivo que incluyeran medidas efectivas de creación de empleo y de reindustrialización. Y reclamaba su incorporación a las negociaciones de UGT y CCOO con el Gobierno para defender esta posición[10].

Cuando la CIG constató que CCOO y UGT no estaban interesadas en una movilización conjunta contra la política neoliberal del PP, la central nacionalista gallega comenzó a manifestarse en solitario, convocando en el invierno de 1996 una movilización en Santiago de Compostela contra el aumento del paro y la precariedad y los recortes sociales, así como manifestaciones en las cuatro capitales de provincia gallegas, en Vigo y en Ferrol[11].

Sin embargo, para forzar al Gobierno de España a negociar un cambio en su

política económica neoliberal era necesaria una movilización general y mantenida en el tiempo en todo el país. CCOO y UGT rechazaron sumarse a la vía emprendida por la CIG, a pesar de que la participación de los trabajadores en las movilizaciones gallegas demostraba que era una estrategia con recorrido. Las centrales mayoritarias de ámbito español se reafirmaron en seguir proponiendo acuerdos de empleo al Gobierno[12], aun sabiendo que sin presión en la calle no serían aceptadas y aun sabiendo que el objetivo de lograr el pleno empleo era muy difícil de alcanzar, o incluso imposible.

La misma estrategia de aceptar el mal menor fue la que CCOO y UGT utilizaron ante las privatizaciones de las empresas públicas. El discurso era muy duro, y criticaba la política del Gobierno como contraria a los trabajadores y destinada a conseguir dinero rápido a costa de renunciar a los instrumentos del Estado para realizar política industrial. Sin embargo, las movilizaciones que anunciaban CCOO y UGT no se planteaban para evitar la privatización, sino para intentar que esta no supusiera despidos[13].

El Gobierno se mostró comprensivo con esta posición sindical, que le permitía llevar a cabo sus planes venta de empresa públicas y el ministro de Industria Josep Piqué, negoció la privatización con los secretarios generales del metal de CCOO y UGT, José Ignacio Fernández Toxo y Manuel Fernández «Lito», respectivamente[14].

Una vez que CCOO y UGT aceptaron que, en contra de sus objetivos declarados, el diálogo social no se centraría en la política económica que pudiera generar empleo y reducir el paro, la negociación entre las centrales mayoritarias, el Gobierno y la patronal se hizo más fluida y llegaron los primeros pactos. En julio de 1996, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME crearon el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), un organismo que favorecía los acuerdos entre empresarios y trabajadores sin necesidad de ir a juicio[15].

En septiembre de ese mismo año, CCOO y UGT suscribieron con el Gobierno un acuerdo sobre pensiones que según los firmantes recogía «la esencia del Pacto de Toledo» y garantizaba la «viabilidad del sector público». El Pacto de Toledo había sido respaldado por PP, PSOE, IU, PNV y CiU y contenía varias recomendaciones para mantener el sistema público de pensiones, considerado como el más justo y solidario: tender a que las cotizaciones sociales pagaran solo las prestaciones contributivas y que las pensiones no contributivas se financiaran mediante impuestos generales; utilizar el excedente de las cotizaciones para

crear un fondo de reserva; seguir aproximando las cotizaciones a los salarios reales; garantizar por ley el poder adquisitivo de las pensiones; aumentar progresivamente el número de años que se utilizaba como base para calcular la pensión (ocho años en 1996); y mejorar las pensiones más bajas como las de viudedad y orfandad[16].

El acuerdo de pensiones de septiembre de 1996 aumentaba el periodo de cálculo de las pensiones contributivas de ocho a quince años y separaba las fuentes de financiación, de manera que el nivel universal pasaba a financiarse con impuestos y el nivel contributivo mediante cotizaciones. El pacto también suponía el destope de las cotizaciones empresariales, para acercarlas al salario real, lo cual hizo que la CEOE se posicionara en contra[17].

UGT aprobó este pacto en su comité confederal por 165 votos a favor y 2 en contra, y CCOO hizo lo mismo en su consejo confederal con 96 votos a favor, 2 abstenciones y los 25 votos en contra del sector crítico, que señalaba que el acuerdo reducía las pensiones contributivas al incrementarse el periodo de cálculo[18].

La posición del sector crítico de CCOO coincidía con la de CIG y ELA, que también rechazaron el acuerdo. ELA argumentaba además que el pacto firmado por CCOO y UGT establecía un límite económico al gasto en protección social, a pesar de que era un 4 por 100 inferior a la media europea y señalaba que, ante el previsible aumento del número de jubilados, el tope de gasto provocaría nuevos recortes en el futuro, que serían justificados mediante el Pacto de Toledo, cuya redacción ambigua serviría para respaldar cualquier política[19].

En noviembre de 1996 el Gobierno firmó con CCOO y UGT un nuevo acuerdo sobre subsidios agrarios que supuso mejoras para los trabajadores del campo, en tanto que se reducían de 40 a 35 las peonadas necesarias para el subsidio agrario y se mejoraban las prestaciones para los jóvenes y sobre todo para los mayores de cincuenta y dos años, que pasaban a recibirlas con carácter indefinido hasta la jubilación[20].

PRECARIEDAD Y DESPIDO MÁS BARATO: EL ACUERDO DE 1997 Y SUS EFECTOS

Tras el empleo, la segunda preocupación de los sindicatos era la precariedad, que en ocasiones se identificaba con la contratación temporal, aunque en realidad se trataba de un fenómeno más amplio, que comprendía las situaciones de debilidad del trabajador que le hacían vulnerable a las presiones del empresario para trabajar más horas gratis más allá de su jornada legal, para realizar tareas peligrosas sin medidas de seguridad suficientes, para realizar horas extra obligatorias o para asumir tareas ajenas a su categoría profesional. Aunque en España los empresarios tenían una larga tradición de incumplir la parte de la legislación laboral que no les convenía, y por tanto planteaban estas situaciones tanto a trabajadores protegidos como a los precarios, estos últimos eran los que menos posibilidades tenían de defenderse con éxito.

Por tanto, la precariedad no afectaba solo a los trabajadores con contrato temporal, sino a todos aquellos trabajadores más vulnerables a las presiones empresariales por carecer de posibilidades de ejercer sus derechos: empleados en la economía sumergida, contratados a tiempo parcial que necesitan contratos a tiempo completo, trabajadores con contrato indefinido con poca antigüedad o sin organización sindical con suficiente fuerza y voluntad de confrontación en su empresa.

La precariedad era una apuesta estratégica y de largo recorrido de las organizaciones patronales españolas desde el inicio de la transición. Las principales reivindicaciones de la CEOE siempre fueron el aumento de la precariedad por medio de la desregulación laboral y por medio de la reducción de la indemnización del despido sin causa justificada.

El argumento que los empresarios repetían desde la década de los setenta afirmaba en que al bajar el coste del despido sin motivo justificado los dueños y gestores de las empresas harían más contratos indefinidos y menos temporales. ¿Por qué? Porque se reduciría la diferencia del coste de despedir a un trabajador temporal (sin indemnización a la finalización de su contrato) y a uno indefinido (con derecho a una indemnización de 45 días de sueldo por año trabajado).

La propuesta de la patronal era impecable desde el punto de vista de los argumentos de los propios sindicatos mayoritarios: si la esencia de la precariedad era el carácter del contrato (indefinido o temporal), al reducir las indemnizaciones por despido de los contratos indefinidos desparecían los

incentivos económicos para hacer contratos temporales. Todos los contratos serían indefinidos y como el despido individual en España era libre por regla general, los empresarios podrían despedir cuando lo consideraran oportuno y a bajo precio sin necesidad de que existieran contratos temporales.

La norma legal sobre despidos no había cambiado sustancialmente desde 1976: en España el empresario tenía derecho a despedir a quien quisiera de forma individual. En los despidos sin justificación, si el trabajador denunciaba ante los tribunales y se demostraba que no había causa justa, el empresario tenía que pagar una indemnización de 45 días por año trabajado con tope de 42 salarios mensuales (tres años y medio). Eran los despidos improcedentes. Si existía causa por incumplimiento por parte del trabajador (despido disciplinario) el despido era gratis. Si el despido tenía causas económicas objetivas no achacables al trabajador, el empresario podía despedir pagando una indemnización de 20 días por año trabajado con tope de un año de sueldo (despido objetivo). Solo en los pocos casos en los que el despido se demostraba como discriminatorio (por embarazo o maternidad de la trabajadora, o como represalia por actividad sindical), el despido se consideraba nulo y la persona trabajadora podía elegir entre la readmisión o la indemnización de 45 días por año trabajado.

Por tanto, en España existía el despido libre para la gran mayoría de los casos, pero cuando el empresario despedía sin causa, debía indemnizar al trabajador. Los dueños de las empresas buscaban reducir el precio del despido de los trabajadores con contrato indefinido no para reducir costes, sino para aumentar su poder sobre los empleados y organizar el trabajo a su voluntad, por encima de los límites establecidos por la legislación, ya que como hemos señalado, la precariedad disminuía la capacidad de resistencia de los trabajadores.

Prueba de esto es que el coste de las indemnizaciones por despido era muy pequeño. Según datos del INE, el coste de los despidos suponía el 1,61 por 100 del coste salarial total en 1996. El coste medio en la UE de los despidos sin causa era de 122 días de sueldo y en España (donde los salarios eran además de los más reducidos) la media era de 72 días, la tercera más baja, solo por delante de Portugal e Irlanda. No parecía que los empresarios tuvieran muchas dificultades para despedir cuando entre 1986 y 1996 habían ejecutado 3.130.678 despidos[21].

A finales de 1996, cuando el Gobierno del PP, fiel a su programa electoral, anunció que se disponía a rebajar las indemnizaciones por despidos sin causa

(argumentando en contra de toda evidencia que así se fomentaría la creación de empleo y la reducción de la precariedad), UGT y CCOO respondieron que no negociarían disminuciones del precio del despido. «El sindicato no va a negociar una nueva reforma laboral ni una reducción de las indemnizaciones por despido ni la eliminación de la causalidad en el despido objetivo» aseguró Cándido Méndez el 26 de diciembre de 1996 a los afiliados de UGT[22].

Tres meses después, UGT y CCOO ya negociaban la rebaja de la indemnización por despido para los nuevos contratos indefinidos, desde los 45 días por año trabajado y un máximo de 42 mensualidades que establecía la ley, a 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades. Desde UGT y CCOO se asumían los argumentos tradicionalmente defendidos por los empresarios y combatidos hasta el momento por todos los sindicatos de clase, afirmando que si se rebajaba el precio del despido los empresarios harían menos contratos temporales y más contratos indefinidos, y que siempre sería mejor que un puesto de trabajo se cubriera con un contrato indefinido con baja indemnización por despido que por una sucesión de contratos temporales[23].

Con estas actuaciones, CCOO y UGT no solo se sumaban a los planteamientos de los empresarios, sino que además contribuían a la división de los trabajadores entre quienes ya tenían un contrato indefinido que debían «ver preservados sus derechos en cualquier caso», y los trabajadores temporales o en paro, que ya nunca podrían acceder a contratos con protección frente al despido libre de 45 días[24].

La rebaja del precio del despido sin causa no era la única opción para reducir los contratos temporales. Parecía más lógico prohibir que los puestos de trabajo indefinidos se cubrieran con contratos temporales y, sobre todo, que además de existir una ley, esta se cumpliera de forma generalizada, por medio de inspecciones y sanciones a los empresarios infractores. Esta propuesta no era solo defendida por el sindicalismo radical. Era la posición de UGT pocos meses antes de empezar a negociar con el Gobierno[25].

El 28 de abril de 1997, CCOO y UGT firmaron el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo con las patronales CEOE y CEPYME. Su contenido principal era un nuevo contrato indefinido con menor protección frente al despido sin causa justificada, esto es, con una indemnización de 33 días por año trabajado con tope de dos años.

Al margen de esta rebaja, el acuerdo incluía avances para otros trabajadores afectados por los contratos precarios de la reforma de 1994: se sustituía el contrato más basura de todos, el de aprendizaje, por un nuevo contrato para la formación y se mejoraba la situación de las personas con contrato a tiempo parcial, que en su mayoría eran mujeres que aspiraban a un contrato a tiempo completo y a quienes la reforma de 1994 había desregulado la jornada, dejando solo el cómputo anual, sin límites semanales ni mensuales. El nuevo acuerdo también mejoraba la situación de los fijos discontinuos (contratados solo para unos mismos meses todos los años), a quienes se reconocían los mismos derechos que los indefinidos a tiempo parcial[26].

El acuerdo de 1997 fue también apoyado por buena parte de los partidos políticos mientras que en contra del mismo se posicionaron ELA, CIG, LAB, Intersindical Canaria, USO, CGT, el sector crítico de CCOO liderado por Agustín Moreno y Salce Elvira y algunas –pocas– fuerzas políticas como Izquierda Unida.

El sector mayoritario de CCOO, liderado por Antonio Gutiérrez y José María Fidalgo, y el conjunto de la UGT, encabezada por Cándido Méndez defendieron que el acuerdo había sido positivo porque había reducido la temporalidad, argumentando que a partir de la firma del acuerdo la mayoría de los nuevos contratos que se habían firmado eran indefinidos (el 83 por 100 en 1998)[27].

Sin embargo, este dato dice poco, porque si no se indica cuánto tiempo duraron esos contratos indefinidos con despido más barato, el número de contratos firmados es poco relevante. De hecho, el porcentaje de contratos temporales respecto al total (tasa de temporalidad), no se modificó sustancialmente y siguió siendo de las mayores de la Unión Europea, por encima del 30 por 100.

¿Sirvió por tanto el acuerdo para reducir los contratos temporales de forma significativa? La respuesta es no. En 1997, la tasa de temporalidad era del 33,6 por 100 y tres años después, en 2000, era del 33,3 por 100[28].

Los datos dejaban poco margen para el maquillaje y CCOO y UGT terminaron aceptando que rebajar la protección frente al despido de los contratos indefinidos no había servido para reducir los contratos temporales, pero siguieron justificando la bondad del acuerdo planteando que había impedido que la situación empeorara aún más. Este argumento estaba completamente alineado con su estrategia de renunciar a la movilización general y de aceptar retrocesos

en las condiciones laborales para evitar un hipotético mal mayor. La posición compartida por las direcciones de CCOO y UGT no era una iniciativa individual de Antonio Gutiérrez y Cándido Méndez, sino un planteamiento compartido por la mayoría de CCOO y UGT, e incluso aprobado en sus congresos[29].

Una interpretación muy extendida sobre la aceptación de este acuerdo por parte de los sindicatos es que con su firma, CCOO y UGT pasaron de una estrategia de «enfrentamiento» cuyo máximo exponente fue la huelga general del 14D de 1988, a una estrategia «orientada a la negociación y a la consecución de acuerdos»[30]. No fue así. En realidad, como hemos visto en los capítulos anteriores, los sindicatos siempre habían buscado acuerdos, ya fuera con mucha o poca movilización. Si bien es cierto que CCOO y UGT, cambiaron de estrategia, lo hicieron en un sentido distinto al apuntado: la nueva línea de actuación consistía en renunciar a la movilización y aceptar como mal menor las propuestas neoliberales del Gobierno y la patronal. Desde el sector mayoritario de CCOO se justificaba el giro argumentando que no existía alternativa porque la huelga general de 1994 no había logrado forzar al Gobierno a negociar. En vez de plantear que con una huelga general no era suficiente y que se requería una estrategia de movilización sostenida en el tiempo, la mayoría de CCOO liderada por Antonio Gutiérrez consideró que la movilización no era efectiva en el diálogo social.

La nueva estrategia de CCOO y UGT y la defensa del empleo

En la primavera de 1998, CCOO y UGT anunciaron que comenzaban una campaña de movilización para reivindicar al Gobierno la extensión del seguro de desempleo y una política económica orientada a la creación de empleo. A los empresarios se les reclamaba que invirtieran en nuevos puestos de trabajo y que aceptaran la reducción de jornada laboral a 35 horas semanales.

La respuesta de los trabajadores a la convocatoria fue notable y decenas de miles de personas participaron en asambleas, manifestaciones, encierros en oficinas del INEM y concentraciones, con un lema unificado: «por el empleo y la solidaridad con los parados» [31].

Al mismo tiempo, Izquierda Unida, liderada por Julio Anguita, lanzó también una campaña de movilización para reclamar la jornada semanal de 35 horas por ley y sin reducción salarial, la supresión de las horas extra y el cierre de las ETTs.

Las movilizaciones hicieron que el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales Javier Arenas retomara el diálogo social reuniéndose con Cándido Méndez y Antonio Gutiérrez, que reclamaron mayor protección a los parados, limitación de las horas extra, una nueva regulación de las ETTs, el refuerzo de la inspección de trabajo para comprobar la causalidad en los contratos temporales y la reducción de la jornada a 35 horas semanales[32].

En noviembre de 1998, CCOO y UGT suscribieron con el ejecutivo un nuevo acuerdo que en esta ocasión afectaba a los 817.800 trabajadores a tiempo parcial, que en su gran mayoría eran mujeres que aspiraban a un contrato a tiempo completo. Para los firmantes, el acuerdo suponía importantes mejoras, pues establecía la obligación del empresario de fijar en el contrato la jornada semanal y su distribución y equiparaba la protección social (seguro de desempleo) con los contratos a tiempo completo. El pacto suprimía las horas extraordinarias, pero establecía un sistema de horas complementarias voluntarias, limitadas al 30 por 100 de la jornada anual, con preaviso de 7 días y con posibilidad de consolidación[33]. La CEOE consideraba que el acuerdo limitaba la libertad de los empresarios para organizar la producción y se negó a firmar.

ELA y CIG reconocían que el acuerdo mejoraba la protección social de los contratados a tiempo parcial, ya que por cada hora trabajada se consideraba cotizada una hora y media, y además la cotización incluía por primera vez los días de vacaciones y de descanso. Sin embargo, las centrales nacionalistas se opusieron al acuerdo por el nuevo sistema de horas complementarias, que empeoraba incluso el sistema anterior de horas extra y se aproximaba al trabajo a llamada del empresario[34].

En noviembre de 1998, CCOO y UGT valoraban que el diálogo social había fracasado porque el paro y la precariedad seguían en niveles muy altos (3 millones de desempleados y 30 por 100 de contratos temporales, de los cuales la mayor parte eran de menos de un mes), y porque el Gobierno reducía a la mitad los recursos destinados a proteger a los parados, mientras subvencionaba a los empresarios y rebajaba los impuestos a los más ricos. Ante esta situación, CCOO y UGT retomaron la movilización que habían abandonado en la primavera,

organizando asambleas en las empresas y manifestaciones en todas las capitales de provincia contra los recortes sociales, la precariedad y la reforma fiscal del Gobierno, en defensa de las 35 horas y de la extensión del seguro de desempleo[35].

La respuesta de los trabajadores fue importante, con 40.000 personas en la manifestación de Madrid, 20.000 en la de Valencia y otras 20.000 en la de Barcelona, pero a pesar del éxito de participación, CCOO y UGT decidieron no continuar la movilización para forzar al Gobierno a modificar su política económica neoliberal.

Las centrales mayoritarias de ámbito español siguieron reclamando una política económica alternativa basada en el empleo público, la reducción de jornada, nuevas infraestructuras, políticas industriales para mejorar la competitividad de las empresas y desarrollo de los servicios del Estado del bienestar de atención a los parados, la infancia y a las personas dependientes[36].

En 1999, el Gobierno del PP impulsó la aprobación de dos leyes que supusieron mejoras sustanciales para los trabajadores. La primera de ellas fue la ley sobre conciliación de la vida laboral y familiar, que establecía el derecho a la reducción de jornada y a la excedencia para el cuidado de familiares dependientes y mejoraba la protección frente al despido de los trabajadores que ejercieran este derecho. Se trataba de un avance muy importante, que sin embargo no se debía a la reivindicación de los sindicatos, que no consideraban una prioridad la conciliación, sino a una directiva de la Unión Europea[37].

La segunda norma abordó la reforma de la ley de las Empresas de Trabajo Temporal. En este caso sí se recogían algunas propuestas sindicales, como la equiparación salarial con el convenio vigente en la empresa usuaria de la ETT, y la obligación de entregar copias de los contratos a la representación de los trabajadores, para poder denunciar irregularidades[38].

Durante 1999 y la mayor parte de 2000, CCOO y UGT continuaron con las declaraciones sobre lo inaceptable que eran los niveles de paro y de precariedad, pero en esos dos años no convocaron protestas. La sequía movilizadora se interrumpió en diciembre de 2000, cuando las centrales mayoritarias organizaron 42 manifestaciones en las capitales de provincia en defensa de otra política económica, de la mejora de las pensiones y de la protección por desempleo. En el conjunto de las protestas, que fueron apoyadas por PSOE e IU, participaron

unas 350.000 personas[39].

IU continuó con la campaña por las 35 horas por ley, por la eliminación de las horas extra y por la creación de un salario social. Junto a otras organizaciones como el sector crítico de CCOO, CGT, USO y la confederación de asociaciones de vecinos, se recogieron 700.000 firmas de respaldo a una Iniciativa Legislativa Popular que fue debatida en el parlamento en el mes de noviembre de 1999 y no fue admitida a trámite al ser rechazada por PP, CiU y Coalición Canaria.

CONTRA EL PARO, LUCHA OBRERA: LA CARTA DE LOS DERECHOS SOCIALES

En el País Vasco y Navarra, ELA y LAB pusieron en marcha una dinámica diferente en el diálogo social. Las centrales nacionalistas coincidían con CCOO y UGT en considerar la creación de empleo como objetivo principal, y también compartían las principales reivindicaciones de reducción de jornada a 35 horas semanales, eliminación de horas extra y jubilación voluntaria a partir de los sesenta años con contratos relevo. Según las estimaciones de ELA, con estas medidas se generarían 100.000 puestos de trabajo, lo cual reduciría el paro en las provincias vasconavarras del 20 por 100 al 11 por 100[40].

La eliminación de las horas extra era un elemento clave para que la reducción de jornada semanal diera lugar a nuevos contratos y no se compensara con horas extra. Y aquí los sindicatos tenían un problema, porque una parte de los trabajadores defendían las horas extra como vía rápida de mejorar el salario.

ELA planteaba que las horas extra eran insolidarias con los parados y que además aumentaban el poder del empresario sobre la plantilla, pero reconocía que no era sencillo suprimirlas, sobre todo en las pequeñas empresas con menor presencia sindical[41].

Las reivindicaciones sindicales en el diálogo social en el País Vasco eran por tanto muy similares a las que planteaban CCOO y UGT en las reuniones con el Gobierno de España y la patronal CEOE. La diferencia estaba en la estrategia. Mientras que CCOO y UGT optaban por renunciar a la movilización general

mantenida en el tiempo, ELA y LAB tomaron otro camino.

Para las centrales nacionalistas vascas, la reducción de jornada y de horas extra era el principal reto del sindicalismo, por una cuestión de solidaridad con los parados y era además un reto que se conseguiría como se habían conseguido todos los avances anteriores: luchando[42].

En febrero de 1998, ELA convocó concentraciones de delegados en las capitales de las cuatro provincias vasconavarras, en marzo realizó una manifestación en Pamplona y en abril organizó una carrera popular en zona de la margen izquierda del río Nervión, que recorrió las localidades obreras cercanas a Bilbao de Portugalete, Sestao y Barakaldo, donde el desempleo alcanzaba los mayores niveles de todo el País Vasco[43].

El 23 de abril de 1998, ELA y LAB convocaron una hora de paro por la reducción de jornada a 35 horas, a la que se sumaron el sindicato de enseñanza STEE-EILAS, el de ganaderos y agricultores EHNE, el de transportistas HIRU y la Izquierda Sindical de CCOO. CCOO y UGT apoyaron la movilización en el País Vasco, pero no en Navarra. En Euskadi, la participación de los trabajadores en la protesta fue alta, en torno al 70 por 100, según los organizadores. En Navarra, el paro tuvo un mayor seguimiento en el cinturón industrial de Pamplona y en el norte de la comunidad foral, donde ELA y LAB tenían más implantación. En las cuatro provincias, los estudiantes de instituto y universidad se sumaron al paro y a las manifestaciones de la jornada[44].

El gobierno vasco y la patronal CONFEBASK mantuvieron su negativa a negociar medidas contra el paro, así que ELA prosiguió con la campaña de movilización, que ya se realizaba desde una alianza entre ELA, LAB, ESK (un pequeño sindicato de la izquierda radical) y STEE-EILAS.

Durante los primeros meses de 1999, continuaron las concentraciones de delegados y en el mes de mayo, ELA, LAB, ESK, STEE-EILAS convocaron una huelga general de 24 horas en el país vasconavarro por las 35 horas y el salario social, a la que se sumaron UGT y CCOO en el País Vasco, donde eran minoría, pero no en Navarra, donde eran mayoría.

Desde ELA se llamaba a todos los trabajadores a sumarse a una huelga de solidaridad con los parados que reclamaba a los gobiernos vasco y navarro una política económica que redujera el desempleo y la precariedad y garantizara un

ingreso mínimo a las personas en paro[45].

Nunca se había llevado a cabo una huelga de estas características en España y la respuesta de los trabajadores era una incógnita. El 21 de mayo, las empresas del País Vasco amanecieron paradas y las calles prácticamente vacías. El seguimiento del paro fue casi total en Guipúzcoa, muy alto en Vizcaya, Álava, el norte de Navarra y el cinturón industrial de Pamplona, mientras que en el sur de la comunidad foral la protesta tuvo poco impacto[46].

La presión realizada por los sindicatos no fue suficiente para que los gobiernos autonómicos ni las patronales se sentaran a negociar un acuerdo de carácter general, pero sí sirvió para que los empresarios cedieran más en la negociación colectiva y los trabajadores se activaran en las movilizaciones durante los convenios, lo cual dio lugar a avances en empresas y sectores en reducción de jornada[47].

La dinámica de movilización por las 35 horas y el salario social también sirvió para que las centrales sindicales más implicadas en estas reivindicaciones confluyeran con otros colectivos que luchaban contra la pobreza y las desigualdades sociales en torno a un objetivo común: la carta de derechos sociales.

La carta de derechos sociales fue propuesta inicialmente por Gogoa y otras asociaciones vascas con el objetivo de asegurar unos ingresos mínimos a todos los trabajadores y acabar así con la pobreza, que estimaban que afectaba a 180.000 personas en el País Vasco. La carta se basaba en el reparto del empleo (jornada semanal de 32 horas, jubilación a los sesenta años, supresión de las horas extra y de los contratos precarios) y en el establecimiento de un salario social no inferior a Salario Mínimo Interprofesional, para todas las personas paradas, sin límite de tiempo, financiado con un fondo de solidaridad obtenido de la recuperación del fraude fiscal, que se estimaba en un 6 por 100 del PIB[48].

El aumento de las coberturas sociales se planteaba en un contexto en el que el 75 por 100 de las personas desempleadas en el País Vasco no recibía subsidio de paro, y el gasto social era del 21 por 100 del PIB, mientras que la media de la UE era del 27 por 100.

Tras recoger 82.000 firmas en Euskadi y 7.000 en Navarra, Gogoa consiguió que

la propuesta de carta de derechos sociales se tramitara como ley en los parlamentos vasco y navarro y que ELA y LAB se sumaran a la iniciativa, incorporándola a sus reivindicaciones[49].

El parlamento vasco (en junio de 1998) y el navarro (a finales de 1999) rechazaron las medidas de la carta de derechos sociales, pero aprobaron la creación de un Ingreso Mínimo de Inserción sensiblemente inferior al salario mínimo interprofesional. ELA valoraba que se trataba de un avance, pero que la cantidad era tan pequeña que aunque aseguraba la subsistencia no permitía un nivel de vida digno. La central nacionalista decidió continuar con la movilización, organizando una marcha que recorrió las cuatro provincias vasconavarras y concluyó con una manifestación en Bilbao en la que participaron decenas de miles de personas[50].

La presión mantenida en el tiempo dio sus frutos y en 2001 se consiguieron nuevos avances: las juntas generales de Álava y Vizcaya aprobaron complementar el Ingreso Mínimo de Inserción hasta el 86 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, a partir de veintitrés años[51].

La dinámica de movilización impulsada por los sindicatos ELA, LAB, ESK, STEE-EILAS y por asociaciones como Gogoa fue la iniciativa de solidaridad con los parados más importante de toda España. Logró la participación activa de cientos de miles de trabajadores en concentraciones, carreras populares, manifestaciones, marchas y huelgas cuya principal reivindicación era la mejora de la cobertura social de los desempleados.

La protesta mantenida en el tiempo y cada vez más amplia y contundente no logró que los gobiernos vasco y navarro modificaran sus políticas neoliberales para orientarlas a la creación de empleo y a la reducción de la precariedad, pero sí consiguió un aumento sustancial de la protección social para las personas desempleadas.

EL DIÁLOGO SOCIAL EN GALICIA: EL PROTAGONISMO Y LA IMPOTENCIA DE LA CIG

El diálogo social en Galicia también tuvo una dinámica diferenciada, marcada por la decisión de la CIG de iniciar una nueva estrategia, que seguía teniendo como elemento central la presión mediante huelgas y manifestaciones, pero cuyo objetivo principal pasaba a ser el logro de acuerdos mediante el diálogo social con la patronal y el gobierno autonómico que supusieran avances en la cuestión que más preocupaba a este sindicato: la reducción del paro[52].

En febrero de 1998 arrancó el diálogo social entre la Xunta, la patronal gallega, CCOO, UGT y CIG. La central nacionalista presentó sus propuestas de empleo basadas en una política económica para el desarrollo de Galicia que aumentara los topes a la producción agraria y asegurara una inversión del 5 por 100 del PIB para crear 213.000 puestos de trabajo en industria y servicios. También proponía la CIG la reducción de jornada a 35 horas semanales, un seguro de paro universal e indefinido y eliminar las subvenciones a los empresarios por realizar contratos precarios, tanto los temporales como los de tiempo parcial[53].

La Xunta rechazó las propuestas de la central nacionalista y se reafirmó en su política neoliberal basada en la esperanza en que las empresas privadas generaran empleo si se les subvencionaba lo suficiente con dinero público. En el ámbito agrario, el gobierno autonómico se oponía al aumento las cuotas de producción y proponía que las pequeñas explotaciones cedieran sus cuotas a las más grandes.

Después de tres meses de reuniones, la CIG anunció que daba por roto el diálogo social, considerando que la Xunta no quería negociar nada, sino transmitir una imagen de diálogo mientras mantenía su política económica. Para desbloquear la situación, la central nacionalista creó una organización de parados que se presentó en sociedad ocupando siete oficinas del INEM, reivindicando un plan de empleo[54].

CCOO y UGT firmaron con la Xunta y la patronal gallega un acuerdo sobre empleo cuyos contenidos básicos eran las subvenciones a los empresarios por realizar nuevos contratos y por gestionar cursos de formación. Como era previsible, el «pacto por el empleo» no sirvió para reducir el paro sino para para incrementar los beneficios empresariales, mediante un dinero público que la CIG reclamaba que se destinara a establecer un salario social[55].

El rechazo de la CIG a los acuerdos se debía a sus contenidos concretos y no a un rechazo al diálogo social en general, como quedó de manifiesto poco después,

cuando la central nacionalista firmó un pacto sobre seguridad laboral en el Consejo Gallego de Seguridad e Higiene.

La CIG intentó realizar una campaña de movilización general para reclamar una política económica de desarrollo de los sectores productivos gallegos, y medidas contra el paro y la precariedad, pero las primeras convocatorias tuvieron escaso eco y la iniciativa no se mantuvo en el tiempo.

La central nacionalista buscó entonces caminos alternativos. Intentó incidir en la creación de empleo a través de la negociación colectiva, pero al igual que le había ocurrido al resto de sindicatos, no logró resultados. Ante esta situación, la CIG se dirigió al Gobierno de España para proponerle el plan de empleo y desarrollo económico que no había aceptado la Xunta[56], pero se trataba más de una iniciativa para difundir en la sociedad las propuestas del sindicato. Como era previsible, el ejecutivo del PP no respondió a la propuesta y la central nacionalista no tenía alianzas con sindicatos de otros territorios o de ámbito español para plantear una campaña de movilización general en toda España.

DEMOCRACIA, IDENTIDADES NACIONALES Y DERECHOS SOCIALES. EL ÁMBITO DEL DIÁLOGO SOCIAL

Como hemos visto anteriormente, el diálogo social seguía caminos diferenciados en el conjunto de España, en Galicia y en el País Vasco, donde los liderazgos sindicales eran también distintos.

Desde CCOO y UGT se defendía que todo el diálogo social se resolviera en el ámbito español, argumentando que así se fomentaba la solidaridad entre los trabajadores de todo el país, aunque en realidad se trataba de un intento de asegurarse el monopolio de la negociación y la participación institucional, ya que ELA, LAB y CIG eran muy poco representativos en el conjunto de España. Frente a esta postura, los sindicatos nacionalistas vascos y gallegos reclamaban que el País vasco, Navarra y Galicia fueran adquiriendo competencias laborales y que el diálogo social y la participación institucional se diera en estos territorios respetando las mayorías sindicales de los mismos. Las centrales nacionalistas consideraban que las relaciones laborales eran parte esencial del autogobierno y

consideraban su transferencia a los gobiernos autonómicos como algo fundamental. Además, existía un motivo más práctico: si las relaciones laborales se negociaban en el ámbito español, la existencia de sindicatos como ELA, LAB o CIG perdía buena parte de su sentido.

Los argumentos de CCOO y UGT sobre la solidaridad entre los trabajadores de los distintos territorios eran retóricos, como demuestra el hecho de que las organizaciones catalanas de estos sindicatos apostaran por un marco propio de relaciones laborales para Cataluña. En este caso ya no importaba la solidaridad entre los trabajadores de toda España, porque ante la ausencia de sindicatos mayoritarios de ámbito catalán, la representación de los trabajadores seguiría siendo de CCOO y UGT. Esa era la razón que llevaba a CCOO y a UGT a mantener posiciones diferentes en Euskadi y Cataluña: en Euskadi eran minoritarios y en Cataluña mayoritarios.

CIG y ELA no se habían desentendido de los trabajadores del resto de España y habían participado en todas las huelgas generales de ámbito español. La CIG incluso había solicitado a CCOO y a UGT su incorporación a las reuniones del diálogo social con el Gobierno central de España y la patronal CEOE, sin recibir respuesta, mientras que las relaciones de ELA con CCOO y UGT se deterioraban por la situación sindical en Navarra.

En la comunidad foral, CCOO y UGT desarrollaron un modelo de sindicalismo que llevaba al extremo la estrategia de renunciar a la movilización y de aceptar en las empresas acuerdos que supusieran retrocesos, considerándolos como un mal menor. Las centrales mayoritarias añadieron un nuevo ingrediente más, la firma de pactos con el Gobierno autonómico que no suponían mejoras para los trabajadores pero que daban réditos políticos al ejecutivo y proporcionaban subvenciones a las organizaciones sindicales. La diferencia de esta estrategia con el estilo sindical de ELA y LAB basado en la confrontación con los empresarios para lograr buenos acuerdos era considerable y la distancia entre CCOO y UGT y las centrales nacionalistas se agrandaba aún más debido a la exclusión de estas últimas de la participación institucional a pesar de su condición de más representativos.

En el año 2000, CCOO acordó un documento con el Gobierno del PP y la CEOE que defendía la «unidad de mercado» como garantía de cohesión social en España, entendiendo «unidad de mercado» como la reserva para el Estado central de las competencias en trabajo, seguridad social, sanidad, servicios

sociales, educación, sistema tributario, vivienda, urbanismo, medio ambiente. El modelo era tan centralista, que UGT no apoyó el documento por considerarlo un ataque al sistema autonómico, mientras que para ELA y CIG, lo que favorecía la cohesión social era la descentralización y el reconocimiento del carácter plurinacional del Estado español[57].

Como se puede ver, en el debate sobre el ámbito del diálogo social se cruzaban los intereses de las organizaciones y las distintas posiciones políticas de los sindicatos, pero las diferencias no impidieron que todas las centrales participaran en acciones conjuntas como euromanifestaciones o como huelgas generales en toda España, si bien ELA y LAB convocaron en alguna ocasión en un día diferente, lo que les fortalecía frente a CCOO y UGT, pero al mismo tiempo debilitaba la cohesión de la clase trabajadora en el País Vasco y Navarra.

ELA y CIG estrecharon su colaboración a través de encuentros de sindicatos nacionalistas en los que participaron también LAB y la Intersindical Canaria. Estas organizaciones compartían la reclamación de la descentralización de las relaciones laborales desde el ámbito estatal al autonómico y compartían también un mismo modelo sindical basado en la participación de los trabajadores y la confrontación con los empresarios para lograr buenos acuerdos. Sin embargo, a pesar de estos acuerdos, no se desarrollaron movilizaciones conjuntas, ni siquiera de forma descentralizada. Por otra parte, ni ELA ni CIG mostraron interés en coordinarse con otros sindicatos de ámbito español (como CGT, con quien compartían modelo sindical), para romper el duopolio de CCOO y UGT en el diálogo social con el Gobierno central y la patronal CEOE.

SINDICATOS QUE MIRAN POR LOS EMPRESARIOS. EL DIÁLOGO SOCIAL ENTRE 2000 Y 2004

A partir del año 2000, CCOO profundizó en la estrategia compartida con UGT de renunciar a la movilización de carácter general y aceptar las propuestas de la patronal y el Gobierno como un mal menor. Tras ser elegido secretario general, José María Fidalgo desarrolló un nuevo discurso, en el que CCOO asumía como objetivo principal la mejora de la competitividad de la economía española, entendida como mejora de la productividad (el aumento de la cantidad producida

por hora trabajada), sin degradar las condiciones de trabajo, la seguridad ni los derechos sociales. CCOO asumía el objetivo de mejorar la productividad al mismo nivel que la defensa de las condiciones laborales, porque consideraba que esta mejora era imprescindible para aumentar el gasto social e incluso para mantener el Estado del bienestar[58].

Según el nuevo discurso de CCOO, los avances en las condiciones laborales y en la protección social de los trabajadores ya no se lograrían mediante un mayor reparto de los beneficios empresariales ni con medidas contra el fraude fiscal, muy extendido entre las grandes empresas y fortunas. El sindicato aceptaba que el excedente empresarial y las grandes fortunas no se tocaban y pasaba a hacerse cargo de los problemas de los empresarios, con propuestas que beneficiaran tanto a los trabajadores como a los dueños de las empresas.

Sobre la base de estos planteamientos, CCOO y UGT plantearon a la CEOE un acuerdo para reducir el número de contratos temporales limitando su duración y regulando la cadena de subcontratación, argumentando que de esta manera se aumentaría la productividad de la economía española. La patronal respondió que solo estaba interesada en desregular aún más el mercado de trabajo, eliminando las normas legales que protegían a los trabajadores con contrato a tiempo parcial[59].

La negativa de los empresarios a negociar incluso cuando las centrales aceptaban su marco ideológico, llevó a UGT a dar por concluida la estrategia seguida durante una década. Reducir al mínimo el nivel de movilización no había servido para lograr acuerdos con el Gobierno y la patronal que resultaran positivos para los trabajadores. La central socialista se disponía a retomar el camino abandonado en 1989 que combinaba la presión con la negociación, pero ese camino debería iniciarlo sin su principal aliado, CCOO, que por primera vez en su historia se situaba en una posición más moderada que UGT e incluso más cercana al Gobierno del Partido Popular. Durante todo el año 2000, CCOO rechazó las propuestas de la central sindical socialista para organizar movilizaciones que obligaran a la CEOE a negociar medidas de reducción de la precariedad[60].

Sin presión en las empresas y en la calle, la CEOE se mantuvo en su negativa a negociar nada con los sindicatos, lo cual aprovechó el Gobierno del PP para aprobar en la primavera de 2001 una nueva reforma laboral con recortes de derechos a los trabajadores, con el ya clásico argumento de que al aumentar el

poder de los empresarios se reducirían el paro y la precariedad.

La reforma laboral modificaba el Estatuto de los Trabajadores ampliando los colectivos a quienes los empresarios podían hacer contratos «para la formación» con salarios por debajo del convenio y desregulando el contrato a tiempo parcial de forma que el empresario podía distribuir la jornada y modificarla según su voluntad, sin límites de horas extra. A cambio, se establecía por primera vez el derecho a indemnización por finalización de contrato temporal, si bien con una cantidad muy reducida, de 8 días por año trabajado[61].

UGT propuso a CCOO responder con una movilización en forma de huelga general. Una vez más, CCOO se negó. La central socialista nunca había convocado una huelga general en solitario y no se sentía con fuerzas para hacerlo, así que optó por organizar distintas movilizaciones en función de su capacidad en cada territorio. El sindicato dirigido por Cándido Méndez realizó un referéndum sobre la reforma laboral en Cataluña, organizó una concentración en Madrid en la que participaron unos 20.000 delegados sindicales de todo el país y recogió 500.000 firmas para que el parlamento debatiera una Iniciativa Legislativa Popular contraria a la reforma laboral. Y una vez más, la mayor movilización tuvo lugar en Galicia, gracias a la iniciativa de la CIG[62].

La central nacionalista gallega llevaba ya un tiempo criticando los acuerdos a la baja de CCOO y UGT con gobiernos y patronal y había intentado sin éxito poner en marcha una campaña de movilización que reclamara una política económica centrada en el desarrollo económico de Galicia, la creación de empleo y la reducción de la precariedad[63].

Cuando el Gobierno del PP anunció la nueva reforma laboral que desregulaba aún más las relaciones laborales, la CIG no lo dudó y convocó una huelga general en Galicia para el 15 de junio de 2001, a la que se sumó UGT. Se trataba de la primera huelga general convocada conjuntamente por la CIG y por UGT sin la participación de CCOO y la respuesta de los trabajadores no estaba nada clara. El 15 de junio, la huelga tuvo un seguimiento muy alto en industria, transporte, enseñanza y pesca, y algo menor en la administración central, banca y comercio. La policía cargó contra los piquetes durante toda la jornada, especialmente en Vigo, donde por la tarde tuvo lugar una manifestación que reunió a 50.000 personas[64].

La huelga general gallega fue un éxito de participación, pero ante la ausencia de

una movilización contundente en toda España, en mayo de 2002, el Gobierno del PP aprobó una nueva reforma del mercado laboral en el mismo sentido desregulador, que reducía las indemnizaciones por despido sin causa justificada y las prestaciones a los parados. La rebaja de las indemnizaciones se realizaba mediante la supresión de los salarios de tramitación, es decir, el salario que cobraba una persona despedida durante el proceso judicial si finalmente los tribunales dictaminaban que había sido despedido sin causa. El seguro de desempleo se recortaba en su cuantía y se ponían trabas al acceso a las prestaciones, especialmente a los fijos discontinuos y a los trabajadores del campo de Extremadura y Andalucía. Además, la reforma establecía que si la persona parada rechazaba tres ofertas de empleo (de cualquier trabajo, por cualquier sueldo, en cualquier provincia de España), perdía el derecho a la prestación[65].

El sector mayoritario de CCOO tenía cada vez más problemas para explicar su negativa a movilizarse. El sector crítico, que representaba a un tercio de la organización, venía reclamando una huelga general desde hacía varios años y la experiencia de la huelga general de Galicia había generado tensiones internas, porque una parte de los sindicalistas del sector mayoritario no estaban dispuestos a actuar como esquiroles y en algunas empresas, como el astillero de Bazán, donde el principal sindicato era CCOO, los afiliados a esta central se habían sumado a la huelga.

Finalmente, UGT y CCCO anunciaron una huelga general de solidaridad con los desempleados para el 20 de junio de 2002. Los convocantes no lo tenían claro. La última huelga general se remontaba a 1994, y durante ese tiempo las centrales mayoritarias habían llevado a cabo una estrategia de desmovilización cuyos efectos entre los trabajadores eran una incógnita. Además, la patronal, el Gobierno y los medios de comunicación respondieron con una campaña de criminalización de las huelgas e incluso de los sindicatos.

La renuncia de UGT y CCOO a la movilización general continuada se había extendido durante una década y esta estrategia, junto a la aceptación sindical de los argumentos de la patronal había llevado a las grandes empresas a valorar que las centrales sindicales de clase habían perdido su fuerza. En las nuevas circunstancias, los empresarios ya no solo se negaban a negociar con los sindicatos de clase, sino que además se proponían hundirlos para sustituirlos por sindicatos profesionales corporativos o incluso amarillos, esto es, dirigidos por los propios dueños de las empresas.

Ante la ofensiva contra el derecho de huelga e incluso contra los sindicatos de clase, UGT y CCOO buscaron apoyos a la huelga general en solidaridad con los parados. Y los encontraron. A la convocatoria del 20J se sumaron CIG, USO, CGT y CNT, las asociaciones de trabajadores autónomos UPTA, CTAC y TRADE (mientras que ATA se opuso a la huelga y años después ingresaría en la patronal), los sindicatos y asociaciones policiales SUP, UFP, SPPU y AUGC, 70 sindicatos internacionales, 20 partidos políticos, un centenar de organizaciones vecinales y de consumidores y cientos de intelectuales y profesionales de clase media. Además, los sindicatos ELA y LAB convocaron una huelga general con las mismas reivindicaciones un día antes, el 19J[66].

A medida que se acercaba el día de la huelga, la presión de los medios y del Gobierno se intensificaba. Los sindicatos se jugaban mucho y se emplearon a fondo. El 20 de junio de 2002, la huelga general tuvo un seguimiento muy alto –que UGT estimó en 12.909.100 trabajadores– con porcentajes de participación superiores al 90 por 100 en industria, transporte, hostelería y alimentación. El paro tuvo especial incidencia en Galicia, donde cerraron incluso El Corte Inglés y Citroën, empresas que en otras convocatorias habían mantenido su actividad. Decenas de miles de trabajadores formaron parte de los piquetes durante la jornada de huelga, que terminó con manifestaciones en las que en conjunto participaron cuatro millones de personas[67].

Los sindicatos denunciaron las amenazas y represalias empresariales a los trabajadores que secundaron el paro y la sustitución de huelguistas por esquiroles. Entre otros casos, la CIG denunció a la clínica Vitaldent de Vigo por despedir a tres trabajadoras, una de ellas delegada sindical, por hacer la huelga y a Caixa Galicia por sustituir a huelguistas por esquiroles[68].

Tras el 20J, el Gobierno del PP se negó a derogar la reforma laboral, y por primera vez desde el fin de la dictadura, CCOO y UGT decidieron continuar con las movilizaciones después de una huelga general hasta ver cumplidas sus reivindicaciones. Las primeras convocatorias tuvieron lugar de nuevo en Galicia. La CIG propuso a CCOO y a UGT organizar conjuntamente las protestas, pero ante la falta de respuesta, decidió realizar concentraciones y manifestaciones en los meses y de julio y de septiembre. El 2 de octubre, la central nacionalista volvió a manifestarse en Vigo, Pontevedra, Santiago. Ferrol, Lugo, Orense, A Coruña y Burela y anunció que si el Gobierno no retiraba la reforma laboral convocaría una nueva huelga general en Galicia.

El 5 de octubre llegó a Madrid una marcha de sindicalistas andaluces que reclamaban la continuidad del seguro de desempleo agrario y se incorporó a una concentración de 500.000 personas organizada por CCOO y UGT que exigía la retirada del decreto de la reforma laboral.

Tres días después, el ministro de Trabajo Eduardo Zaplana se reunía con Cándido Méndez y José María Fidalgo y aceptaba la gran mayoría de las reclamaciones sindicales, a excepción del mantenimiento de la prestación de desempleo del campo que se lograría cinco meses después por medio de una nueva prestación denominada renta agraria[69].

La huelga general y la movilización mantenida en el tiempo logró la restitución parcial de los salarios de tramitación en los despidos improcedentes, las mejoras del subsidio agrario y de los autónomos, la compatibilidad del cobro del paro con otras rentas o indemnizaciones y la protección del desempleo para los fijos discontinuos. Se había parado la última reforma laboral, pero la situación de los trabajadores seguía siendo mala. Como señalaba en 2002 Cándido Méndez, España seguía siendo el país de la UE con mayor paro, mayor precariedad y mayor número de accidentes laborales[70].

HERIDA VIVA SU CARNE. ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Precisamente, la reducción de los accidentes laborales fue una de las nuevas prioridades para la mayoría de los sindicatos de clase. En 2002, UGT y CCOO recogieron 800.000 firmas de respaldo a una Iniciativa Legislativa Popular sobre precariedad y siniestralidad laboral que fue rechazada en el parlamento por mayoría del Partido Popular[71].

A pesar de ser bloqueada, la Iniciativa Legislativa Popular contribuyó a hacer visible un problema social de gran magnitud que se enquistaba año tras año: la salud laboral.

La aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995 no había reducido de forma significativa los accidentes laborales, que seguían siendo el

doble de la media europea en porcentaje de accidentes entre el total de trabajadores. Entre 1991 y 1997, en España se produjeron 4,3 millones de accidentes laborales, que provocaron 78.000 heridos graves y 7.800 muertos. Cada día, de media, se producían 60 heridos graves y 6 fallecidos en accidente laboral, de los cuales dos de ellos eran in itinere, es decir, en el trayecto de ida o vuelta al trabajo. Los accidentes seguían siendo muchos y, además, no paraban de crecer: en 1996 aumentaron un 4 por 100 respecto al año anterior y en 1997 se incrementaron en un 10 por 100. Además de los fallecimientos por accidente laboral, el número de muertes por enfermedades derivadas del trabajo era también muy alto, y según datos de CCOO de 1998, las muertes por cáncer provocado por exposición a sustancias peligrosas en el ámbito laboral eran 8.000 cada año[72].

Para los sindicatos, la causa principal de que se produjeran tantos y tan graves accidentes laborales residía en el escaso interés de los empresarios por las medidas de prevención y seguridad. El desinterés de los dueños y gestores de las empresas era de tal dimensión que en 1998, tres años después de la aprobación de la Ley de Prevención, solo el 10 por 100 de los patrones había tomado las medidas que exigía la normativa legal[73].

Los empresarios solían argumentar que los accidentes eran inevitables y que la actividad productiva implicaba riesgos que no podían evitarse, porque de lo contrario no se podría trabajar. Cuando este argumento ya no resultaba creíble, recurrían a responsabilizar de los accidentes a las propias víctimas, que habían cometido «errores humanos».

Sin embargo, basta con analizar los accidentes más graves para constatar que más que a errores humanos o a mala suerte inevitable, la causa de la mayoría de las muertes y lesiones graves producidas en el trabajo se debía principalmente a que los empresarios organizaban la producción teniendo muy poco en cuenta la seguridad de los trabajadores.

El 3 de julio de 1997, un grupo de trabajadores reparaba un barco en el astillero de Valencia cuando una chispa producida por una soldadura provocó un incendio. Dieciocho empleados no pudieron salir y murieron en sus puestos de trabajo. La empresa alegó que la causa del accidente había sido un fallo humano. Pero en realidad, los responsables de Unión Naval del Mediterráneo no habían aplicado las medidas de seguridad establecidas en la ley. Además, para entregar la obra antes, los empresarios habían permitido ejecutar simultáneamente

actividades incompatibles, como recargar combustible mientras se realizaban soldaduras.

El 2 de noviembre de 1999, se desplomó una parte del hospital Valdecilla de Santander provocando la muerte de cuatro trabajadores. La sección sindical de UGT había denunciado en varias ocasiones a la dirección del hospital el riesgo que corrían los empleados, pero esto no fue suficiente para que tomaran medidas que evitaran el accidente[74].

El crecimiento general de la siniestralidad se concentraba en los trabajadores temporales y aparecía vinculada a la subcontratación y a la descentralización productiva en situaciones como maquinaria que arrollaba a personal de otra empresa en un mismo centro de trabajo o accidentes con máquinas compartidas por trabajadores de distintas empresas. La descentralización y la subcontratación dificultaban la prevención y favorecían que los puestos más peligrosos se trasladaran a las empresas donde los trabajadores eran más débiles y tenían menos capacidad para exigir medidas de protección. El 75 por 100 de los accidentes se producían en los peores puestos de trabajo: sin responsabilidad, de poca cualificación, sin posibilidades de promoción, con mucha carga de trabajo, duros y difíciles, ocupados por precarios jóvenes. Por sectores, los accidentes se concentraban en construcción, metal, comercio y hostelería[75].

Desde CCOO, UGT, ELA y CIG se consideraba que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales era una buena norma y se valoraba que la causa de tanto accidente era el rechazo de los empresarios a cumplirla.

Para los sindicatos, la segunda causa del elevado número de accidentes laborales era el poco interés de los sucesivos gobiernos del PP y del PSOE, que se ponía de manifiesto en el escaso número de inspectores de trabajo (los encargados de hacer cumplir la legislación laboral a los empresarios) y en el retraso a la hora de incorporar las directivas de la UE sobre seguridad y salud a la legislación española, que tenían que haber entrado en vigor en 1993, pero que lo hicieron parcialmente en 1995 (con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) y de forma completa en 1997[76].

Las centrales sindicales identificaban un tercer factor de siniestralidad laboral en la precariedad, puesto que para los trabajadores precarios exigir medidas de seguridad podía suponer el despido, y porque las empresas matrices se desentendían de su seguridad, como denunciaron los subcontratados de la

refinería de Repsol de Puertollano en Ciudad Real tras el accidente de 2003 que provocó nueve muertos[77].

El limitado interés de los trabajadores por la seguridad y la salud contribuyó a que los sindicatos no comenzaran a movilizarse por este tema hasta finales de los años noventa. Cuando las centrales sindicales iniciaron este tipo de reivindicaciones, tuvieron que convencer a los trabajadores de que la seguridad y la salud eran lo primero, por delante incluso del salario. Este planteamiento no era sencillo de asumir, sobre todo entre los trabajadores varones de los sectores con más accidentes (construcción e industria), porque muchos consideraban el riesgo laboral como parte de la identidad masculina. Para ellos, preocuparse por la seguridad no era de «verdaderos hombres».

La actuación de los sindicatos tomaba por tanto dos direcciones. Por una parte, se dirigía a concienciar a los trabajadores de la importancia de cumplir y exigir medidas de seguridad, aunque estas supusieran alguna incomodidad en el trabajo. Para este fin, los sindicatos formaron a miles de delegados sobre prevención de riesgos. Por otra parte, la labor sindical se orientaba a exigir a los empresarios que cumplieran la ley de prevención de riesgos laborales, lo cual suponía identificar los riesgos, eliminar todos los que fuera posible y para el resto, elaborar un plan preventivo y aplicarlo.

Ante la resistencia de los dueños y gestores de las empresas a cumplir la ley, UGT y CCOO convocaron las primeras movilizaciones sindicales contra los accidentes laborales en forma de concentraciones, cadenas humanas y manifestaciones en varias ciudades de España el 20 de octubre de 1997. En el sector más afectado por la siniestralidad, la construcción, UGT convocó una huelga de 24 horas, en plena negociación del convenio[78].

CCOO no se sumó al paro y firmó un convenio en solitario que UGT se negó a suscribir porque a su juicio no incluía medidas eficaces contra los accidentes. Las principales reivindicaciones en esta materia eran garantías de coordinación en seguridad por parte de las múltiples empresas y numerosos autónomos que trabajaban en una obra, dotar a la Fundación Laboral de la Construcción de competencias reales en materia de seguridad, crear la figura del delegado de prevención de zona para cubrir a las pequeñas empresas que no tenían delegado de prevención de centro de trabajo y prohibir la contratación con ETTs, ya que la temporalidad de los contratos era un factor de riesgo añadido[79].

En 1998, el Gobierno aprobó un Plan de Acción sobre la Siniestralidad Laboral que reconocía que, a pesar del desarrollo de la Ley de Prevención por medio de quince decretos y tres órdenes ministeriales, el número de accidentes no dejaba de crecer. El Plan recogía aportaciones de CCOO y UGT, de la patronal y del congreso de los diputados, pero su diagnóstico era que el aumento de los accidentes se debía a la falta de una «cultura de la prevención», una invocación general que ni identificaba las causas de la siniestralidad ni era eficaz para reducirla. En 1999 la siniestralidad aumentó un 10 por 100 y en 2000 un 1,5 por 100[80].

Ese mismo año, en 1998, ELA y LAB convocaron sus primeras concentraciones de delegados para reclamar a la inspección de trabajo que obligara a las empresas a cumplir la ley[81]. En enero de 1999, ELA, UGT, CCOO, LAB y ESK convocaron una huelga de 24 horas en la construcción en la provincia de Vizcaya para exigir medidas contra la siniestralidad[82]. En el mes de febrero, una nueva jornada de huelga paralizó la construcción, en este caso en la ciudad de Vigo (Pontevedra), en una convocatoria unitaria de CIG, CCOO y UGT[83].

A pesar de que los sindicatos comenzaban a actuar de forma decidida para exigir medidas de seguridad, los accidentes laborales mortales siguieron aumentando y las centrales mantuvieron las movilizaciones, tanto en forma de concentraciones de delegados sindicales como en forma de huelgas en el sector de la construcción, cuyos trabajadores pararon en la provincia de Sevilla el 1 de julio y en toda Andalucía el 6 de octubre de 1999, respondiendo a convocatorias conjuntas de UGT y CCOO[84].

En 2001 y 2002, ELA, LAB, ESK y STEE-EILAS dieron un paso más, convocando un paro de una hora que por primera vez no afectaba solo al sector más castigado por los accidentes, la construcción, sino a todos los trabajadores en el País Vasco y Navarra. Las reivindicaciones seguían siendo las mismas: que los empresarios cumplieran la Ley de Prevención y que las administraciones, especialmente las autonómicas que tenían transferidas las competencias, sancionaran a los dueños de las empresas responsables de las infracciones. En 2003, UGT y CCOO convocaron una nueva huelga de 24 horas en la construcción en toda Andalucía[85].

Los accidentes mortales seguían en niveles muy alto, en torno al millar cada año, con picos de 1100 en 1999 y 2002. Esto suponía que cada ocho horas fallecía un trabajador a causa de un accidente[86]. El número total de accidentes descendió

de forma moderada a partir de 2001, y con mayor intensidad entre 2002 y 2004[87].

La movilización sostenida en el tiempo, sobre todo en el sector más afectado por los accidentes logró que en 2006, fuera ya del límite temporal de este libro y durante el Gobierno del PSOE presidido por José Luis Rodríguez Zapatero, se aprobara la Ley de control de la subcontratación en la construcción, que limitaba la cadena de contratas a un solo nivel en caso de actividades de mano de obra intensiva y a tres niveles para trabajos especializados. La nueva norma establecía también una serie de medidas y garantías para que solo pudieran subcontratar las empresas de cierto tamaño, ya que buena parte de los accidentes los sufrían el personal subcontratado por pequeñas empresas y por autónomos, que muchas veces eran meros intermediarios.

En el ámbito de la seguridad y la salud, los sindicatos tuvieron un papel positivo, impulsando a los trabajadores a considerar los accidentes como una prioridad. Las centrales se movilizaron de forma mantenida en el tiempo en el caso de la construcción, pero siguieron siendo reacios en el resto de ámbitos. Ningún sindicato, ni grande ni pequeño, ni moderado ni radical, defendió la prohibición de fumar en el centro de trabajo, a pesar de que se reconocía que el tabaco provocaba un número importante de fallecimientos. El motivo de esta inacción era sencillo: las centrales sindicales no querían enfrentarse a sus propios afiliados[88].

Las enfermedades causadas por exposiciones en el trabajo, denominadas enfermedades profesionales, recibieron una atención escasa por parte del Gobierno y de los empresarios. Frente a una estimación actual de 9.950 muertes al año en España por cánceres debidos a exposiciones laborales en España, el reconocimiento del cáncer profesional era muy reducido y se limitó a 109 casos desde 1964 hasta 2008. La falta de reconocimiento del cáncer y otras enfermedades profesionales tenía dos efectos: los trabajadores y sus familiares no recibían las prestaciones que sí se percibían en caso de accidente laboral y los empresarios no ponían medios para evitar nuevos casos.

En el listado de enfermedades profesionales, elaborado en 1978 (y que no se modificaría hasta 2006), no se incluían las enfermedades mentales, cuya incidencia era mayor entre los trabajadores que en el resto de clases sociales y que afectaba al 27,6 por 100 de las mujeres con empleos no cualificados y al 15 por 100 de los hombres con el mismo tipo de empleo[89].

LA FORMACIÓN PROFESIONAL: NECESIDAD Y NEGOCIO

En el periodo 1996-2004, la formación profesional de los trabajadores en activo se convirtió en un elemento central de la estrategia de UGT y CCOO en el diálogo social y en una fuente de confrontación con las centrales ELA y LAB.

El reciclaje profesional era una necesidad real, porque los puestos de trabajo incorporaban cada vez más tecnología y se transformaban cada vez más rápido. Al mismo tiempo, las empresas en España proporcionaban muy poca formación, y generalmente la limitaban a directivos, técnicos y mandos intermedios dejando de lado a los trabajadores dedicados a la producción directa.

Para cubrir esta necesidad, UGT, CCOO y CEOE pusieron en marcha un sistema de formación en el que a través de la fundación Forcem, patronal y sindicatos promovían cursos, los aprobaban, los cobraban y los impartían por medio de empresas privadas, en centros distintos a los de formación profesional. En el País Vasco, ELA y LAB impulsaron un sistema alternativo pactado con Confebask y el gobierno autonómico en el que los sindicatos y las empresas proponían cursos por medio de la fundación Hobetuz y estos se impartían en centros de formación profesional homologados.

En Galicia, la CIG se sumó al Forcem y por lo tanto no hubo conflicto, pero en el País Vasco, el modelo alternativo de Hobetuz, que parecía más efectivo en tanto que los cursos se impartían en los mismos centros que la Formación Profesional reglada, fue boicoteado por UGT, CCOO y la CEOE, que se negaron a que el Forcem compartiera con Hobetuz los fondos descontados de las nóminas a los trabajadores para formación.

A pesar de sus problemas de financiación, Hobetuz se desarrolló como una alternativa al FORCEM y en 1996 impartió cursos a 252.000 trabajadores en activo en los centros del sistema educativo[90].

Más allá de la competencia intersindical, el interés de CCOO, UGT y la CEOE por organizar, aprobar, cobrar e impartir cursos de formación se debía también a que se utilizaban una parte de los fondos destinados a los cursos a trabajadores

para financiar a las propias organizaciones.

LA ESPERANZA DEL SINDICALISMO EUROPEO

El avance de la globalización hacía cada vez más necesaria la coordinación de las reivindicaciones sindicales más allá de las fronteras nacionales, tanto para influir en las nuevas instituciones de la Unión Europea como para hacer frente a las estrategias de las empresas multinacionales.

Las centrales sindicales que más posibilidades tenían de actuar en el ámbito supranacional eran las que formaban parte de la Confederación Europea de Sindicatos: UGT, CCOO y ELA.

Como ya hemos visto, la CES había defendido el voto Sí al Tratado de Maastricht, que establecía una política económica neoliberal como base de la integración europea. En España, CCOO, UGT y ELA también se habían movilizado por el «Sí crítico», mientras que la CIG había manifestado su rechazo. La confederación sindical europea consideraba (al igual que CCOO, UGT y ELA) que la prioridad era avanzar en la construcción de la Unión, aunque fuera con cimientos contrarios a los intereses de los trabajadores, con la esperanza de que la situación pudiera modificarse más adelante. Y en esta fase, la CES centró sus esfuerzos precisamente en eso, en movilizarse para sustituir la política neoliberal establecida en el Tratado de Maastricht por otra orientada a la reducción del desempleo, que en 1996 afectaba en la UE a 17 millones de trabajadores, de los cuales 3,5 millones vivían en España[91].

Las primeras movilizaciones de la CES se realizaron el 28 de mayo de 1997. Fueron manifestaciones descentralizadas en varios países con dos reivindicaciones comunes: empleo y derechos sociales. En España, CCOO y UGT organizaron manifestaciones en todas las provincias, siendo la más numerosa la de Madrid, con 10.000 asistentes. ELA convocó una concentración en Vitoria en la que participaron varios miles de delegados[92].

En noviembre de 1997, la CES reunió a 35.000 personas en una manifestación en Luxemburgo para exigir a los jefes de Gobierno de la UE reunidos en esa

ciudad medidas concretas contra el paro, que afectaba ya a 18 millones de trabajadores en la UE[93].

La CIG, que no pertenecía a la CES, fue el sindicato con una posición más firme contra la Unión Europea. Para la central nacionalista, la UE suponía una vuelta de tuerca más a la política económica realizada en España por los gobiernos del PSOE y del PP que obligaban a Galicia a vivir de los subsidios al impedir el desarrollo de sus sectores productivos: la industria naval se había desmantelado sin realizar inversiones en proyectos industriales alternativos y la integración europea imponía cuotas de producción que perjudicaban especialmente a los pequeños ganaderos y a Galicia en su conjunto. De ahí que la CIG, junto al resto del nacionalismo gallego, consideraran a Galicia como una colonia interior, cuyo menor desarrollo se debía al sometimiento económico y político del Gobierno español, que además generaba un sentimiento de inferioridad en la población y una escasa valoración de la lengua gallega. Por eso la CIG, cuando analizaba las causas del desempleo, incluía a la UE entre estas[94].

En 1997, la cumbre de Luxemburgo aprobó un anexo de política social que posteriormente sería incorporado al Tratado de la Comunidad Europea. El anexo fue saludado calurosamente por la CES que lo valoró como un «cambio significativo en la política europea de lucha contra el desempleo»[95]. Sin embargo, se trataba de una declaración sin efectos prácticos que no concretaba nada y no obligaba a nada. La política europea de lucha contra el desempleo siguió brillando por su ausencia, como reconocerían más adelante incluso sindicatos integrados en la CES[96].

Una prueba de que la UE mantenía su política neoliberal y no la había modificado para orientarla a la creación de empleo se encontraba en la actividad de la propia CES. Durante los años siguientes, la organización sindical europea siguió reclamando exactamente lo mismo que antes de la aprobación del anexo de política social: una política económica que buscara mejorar la competitividad mediante el pleno empleo estable y con derechos en lugar de hacerlo a través de la desregulación y degradación de las condiciones de trabajo. Estas exigencias las realizó la CES en sucesivas «euromanifestaciones» en las ciudades donde se celebraban las cumbres de jefes de Estado y de Gobierno de la UE: Lisboa y Oporto en 2000, y Niza y Bruselas en 2001. Las manifestaciones reunieron a varias decenas de miles de sindicalistas de distintos países de la UE y en ellas participaban UGT, CCOO, ELA y CIG[97].

En 2001, la UE aprobó la carta de derechos fundamentales. La CES, al igual que CCOO y UGT, consideraron la carta como un avance relevante[98]. De nuevo, al igual que lo ocurrido en 1997 con el anexo de política social, se trataba de un documento simbólico sin efectos reales.

La carta de derechos excluía expresamente las cuestiones más relevantes para los trabajadores como salarios, derecho de huelga, derecho de asociación sindical. Por otra parte, la UE mantenía su política económica neoliberal, generadora de desempleo y de desregulación, como reconocería ELA años más tarde[99].

La estrategia de la CES no obtuvo resultados a la hora de modificar la política económica de la Unión Europea establecida por un Tratado de Maastricht que había contado con su «apoyo crítico».

La CES se demostró en este periodo como una organización que cubría un espacio cada vez más necesario, pero con una estrategia errónea, que apenas dio resultados positivos y que perdía credibilidad cuando valoraba como conquistas históricas de los trabajadores declaraciones simbólicas que no tenían efecto práctico alguno o cuando participaba en cumbres sociales en las que el diálogo entre sindicatos, Gobierno y patronal no se concretaba en nada.

En la cumbre europea de Barcelona en 2002, la CES volvió a convocar una euromanifestación, que en esta ocasión quedó eclipsada por una movilización diez veces mayor, convocada por el movimiento antiglobalización, en cuyo desarrollo se implicaron algunos sindicatos, como veremos en detalle más adelante[100].

Las euromanifestaciones de la CES no consiguieron cambiar la política económica neoliberal de la UE, pero sirvieron para construir una conciencia entre los trabajadores de los distintos países de pertenecer a una misma clase trabajadora y para fomentar la solidaridad por encima de las fronteras.

La CES no fue el único impulsor de la acción sindical internacionalista, ya que en este periodo también se dieron iniciativas desde la base. La más destacada de ellas fue la lucha contra el cierre de la planta de Renault en Vilvorde (Bélgica) en 1997, en la que junto a los trabajadores de la fábrica belga participaron también los empleados de Renault de varios países de la UE. Los representantes sindicales de Vilvorde convocaron una manifestación, a la que se sumaron los principales sindicatos belgas y la CES y que desde España fue apoyada

principalmente por ELA, que era junto a la CIG, el sindicato mayoritario que defendía una línea de actuación basada en la confrontación con los empresarios[101].

Otra iniciativa internacionalista fue la jornada de movilización del 5 de noviembre de 1999 en la que participaron trabajadores del sector naval de toda la UE para reclamar medidas proteccionistas contra la política de los astilleros asiáticos de vender por debajo del coste de producción para hundir a la competencia y más adelante subir los precios y recuperar así las pérdidas. En España se realizaron varias manifestaciones convocadas por CCOO, UGT, ELA y CIG que en conjunto reunieron a 30.000 personas[102].

Los sindicatos mayoritarios, sobre todo CCOO y UGT, pero también ELA y CIG, que eran quienes tenían capacidad organizativa para impulsar la acción sindical en Europa, no lograron ir más allá de «euromanifestaciones» que no conseguían mejoras concretas. La debilidad de la acción sindical coordinada por encima de las fronteras nacionales se ponía de manifiesto en la escasa relevancia de los comités de empresa europeos, que apenas se constituían y que tenían muy poca actividad. En 1999, cinco años después de aprobarse la directiva que regulaba el derecho a constituir estos órganos de representación, solo se habían creado un tercio de los 1.300 que podían hacerlo y sus actuaciones seguían siendo escasas.

Desde CCOO y UGT se valoraban positivamente los resultados de la CES porque había puesto en marcha un diálogo social en la UE que había generado directivas sobre salud laboral, con medidas contra la discriminación de la mujer (que establecía el principio de igual salario para trabajo de igual valor), una nueva regulación de permisos de paternidad y maternidad, contratos temporales y un acuerdo sobre trabajo a tiempo parcial[103].

Se trataba de una valoración que tenía poco que ver con la realidad. En el ámbito de la precariedad, las propias centrales CCOO y UGT reconocían que esta no había parado de crecer. En el terreno de la salud laboral, es indudable el impacto positivo de la legislación europea, decisiva en la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995, pero es dudoso que la CES fuera determinante en este proceso.

Los sindicatos italianos y españoles intentaron que la CES se convirtiera en un verdadero sindicato europeo con capacidad real de representación y negociación.

En el congreso de la CES de Helsinki en 1999, las organizaciones sindicales italianas y españolas propusieron que la Coordinadora exigiera un espacio europeo de negociación colectiva que estableciera unas condiciones laborales mínimas para todos los países[104], pero los sindicatos de Alemania y de los países nórdicos se opusieron a esta propuesta y la CES continuó desempeñando un papel testimonial.

[1] «Manifiesto conjunto CCOO y UGT del 1.o de mayo», Gaceta Sindical 145 (abril 1996); «Pleno emprego frente ao neoliberalismo», Tempo Sindical 22 (mayo 1998); «Vamos a hacernos respetar» Landeia 88 (diciembre 2000).

[2] CCOO y UGT, «Por el empleo estable y con derechos» y «Campaña unitaria por el empleo», Gaceta Sindical 145 (abril 1996).

[3] «Lo primero, el empleo», Unión 154 (abril 1996); «Nuestro compromiso por la estabilidad en el empleo», Unión 165 (abril 1997); CCOO y UGT, Manifiesto del primero de mayo, «Ahora empleo estable», Unión 165 (enero 1997).

[4] CCOO y UGT, «Por el empleo estable y con derechos» y «Campaña unitaria por el empleo», Gaceta Sindical 145 (abril 1996).

[5] «Y comienza el diálogo» y «Sindicatos y Gobierno fijan los temas de negociación», Unión 157 (junio 1996).

[6] «Primera reunión del presidente del Gobierno con los secretarios generales de CCOO y UGT», Gaceta Sindical 146 (mayo 1996).

[7] «¡Hay que darle la vuelta!» Landeia 43 (mayo 1996); «Pesadilla en la bella Easo», Landeia 46 (octubre 1996); «Tenemos que luchar más y mejor por el empleo», Landeia 54 (junio 1997).

[8] «1.o de Maio: unha celebración internacionalista integradora e solidaria», Tempo sindical 11 (abril 1996).

[9] «El empleo, nuestra prioridad», Unión 172 (diciembre 1997).

[10] «10 de marzo», Tempo sindical 11 (abril 1996(; «Posicionamiento da CIG sobre o acordo de investidura e gobernabilidade suscrito entre o PP. CiU, PNV e

CC», Tempo sindical 12 (junio 1996).

[11] «Mobilización nacional o 14 de decembro», Tempo sindical 14 (noviembre 1996).

[12] «El Plan de Empleo debe responder a las expectativas sociales», Unión 173 (marzo 1998).

[13] «El gobierno nombra liquidadores y no gestores de empresas públicas», Unión 155 (mayo 1996); «Situación política, procesos de negociación y campaña por el empleo», Gaceta Sindical 147 (junio 1996).

[14] «Compromiso del ministro de debatir cada privatización con los sindicatos», Gaceta Sindical 148 (julio 1996).

[15] «Firmado el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos», Gaceta Sindical 148 (julio 1996).

[16] «El acuerdo que desarrolla el pacto de Toledo», Unión 160 (octubre 1996).

[17] «Todos ganamos» y «Hacia la consolidación del Estado del bienestar», Unión 160 (octubre 1996).

[18] «Garantía de futuro y tranquilidad para toda la sociedad», Gaceta Sindical 149 (septiembre 1996); «Debate sobre el preacuerdo del sistema público de pensiones», Gaceta Sindical 149 (septiembre 1996).

[19] «El acuerdo sobre pensiones abre la puerta a la política del recorte», Landeia 46 (octubre 1996).

[20] «Acuerdo para el empleo y la protección social agrarios», Gaceta Sindical 150 (noviembre 1996); «Un buen acuerdo para los trabajadores del Campo», Unión 161 (noviembre 1996).

[21] «Y dicen que es caro», Unión 157 (junio 1996); «Empleo estable y derechos» Gaceta Sindical 149 (septiembre 1996).

[22] «UGT no negociará una reforma laboral», Unión 163 (enero 1997).

[23] «Acabemos con la temporalidad» y «Nuestro compromiso por la estabilidad

en el empleo», Unión 164 (marzo 1997); «El contrato estable, eje de la negociación», Gaceta Sindical 153 (febrero-marzo 1997).

[24] «Criterios y objetivos sindicales en la negociación con la patronal», Gaceta Sindical 153 (febrero-marzo 1997).

[25] «¿Contratos? Todos indefinidos», Unión 163 (enero 1997).

[26] «Acuerdo interconfederal para la estabilidad en el empleo», Unión 166 (mayo 1997).

[27] «El empleo, eje central de la negociación colectiva», Gaceta Sindical 171 (enero 1999).

[28] Salce Elvira, «Pluralidad, tolerancia y defensa de los trabajadores», Gaceta Sindical 183 (febrero 2000).

[29] «Nuestro horizonte: el empleo» y «Un diálogo social con resultados positivos», Unión 173 (marzo 1998); Antonio Gutiérrez, «Informe general al 7.o congreso» en CCOO, «Documentos aprobados en el séptimo congreso», Junio de 2000, AFPM; «Por la Europa del pleno empleo», Unión 196 (julio-agosto 2000).

[30] E. Cerviño, op. cit., pp. 297 y ss.

[31] «CCOO y UGT convocan movilizaciones por el empleo y la solidaridad», Gaceta Sindical 163 (abril 1998); «Por el empleo y la solidaridad, Movilizaciones en todo el país», Gaceta Sindical 164 (mayo 1998).

[32] «La reducción y reordenación del tiempo de trabajo como política de empleo: por las 35 horas» y «Queremos una verdadera negociación, no participar en un paripé», Unión 176 (junio 1998); «Se reanuda el diálogo social», Gaceta Sindical 165 (junio 1998).

[33] «Acuerdo y movilización», Gaceta Sindical 169 (noviembre 1998).

[34] «Jornada parcial, discriminación total», Landeia 67 (noviembre 1998).

[35] «Valencia por el empleo y la protección social», Unión 179 (noviembre 1998); «El 3 de diciembre, jornada de movilización», Gaceta Sindical 169

(noviembre 1998); «Rechazo social a la política económica del Gobierno», Unión 180 (diciembre 1998).

[36] «Alcanzar los niveles de empleo de la Unión Europea», Unión 183 (abril 1999); «Más subsidio, más empleo», Gaceta Sindical 180 (noviembre 1999).

[37] «El empleo, eje central de la negociación colectiva», Gaceta Sindical 174 (abril 1999); «Entre el deseo y la realidad: conciliar la vida laboral y familiar», Gaceta Sindical 180 (noviembre 1999).

[38] «Aprobada la reforma de las ETT», Gaceta Sindical 177 (julio 1999).

[39] «Un trabajo digno y seguro, Salarios suficientes y mejora de la protección social», Unión 197 (diciembre 2000).

[40] «Menos horas, más empleo», Landeia 59 (enero 1998); «Objetivo 100,000 empleos» Landeia 60 (febrero 1998).

[41] «Con la jornada de 35 horas, diez mil empleos más», Landeia 84 (junio 2000); «500 millones en horas extra», Landeia 76 (octubre 1999).

[42] «Contra el paro, lucha obrera», Landeia 71 (marzo 1999).

[43] «La campaña, a tope», Landeia 61 (marzo 1998); «En marcha por el empleo», Landeia 62 (abril 1998).

[44] «Lanordu gutxiago, lanpostu gehiago», Landeia 63 (mayo 1998); «Los sindicatos consideran el paro un éxito y el preludio de una huelga por la jornada de 35 horas» y «Menor apoyo e incidentes en Navarra» El País, 24 de abril de 1998.

[45] José Elorrieta, «Preparando la huelga del 21-M», Landeia 72 (abril 1999); «A las cosas que merecen la pena hay que dedicarles tiempo», Landeia 73 (mayo 1999).

[46] «Éxito total de la huelga por las 35 horas» y «Los trabajadores/as desenterraron el debate de las 35 horas», Landeia 74 (junio 1999).

[47] «Vamos a mover a la patronal», Landeia 75 (septiembre 1999); «Las 35 horas, más cerca», Landeia 83 (mayo 2000).

[48] «Carta de derechos sociales», Landeia 60 (febrero 1998).

[49] «Objetivo 100,000 empleos», Landeia 60 (febrero 1998).

[50] «Ley contra la exclusión social», Landeia 65 (septiembre 1998); «Más coberturas sociales», Landeia 76 (octubre 1999); «Salario social aquí y ahora», Landeia 78 (diciembre 1999); «Autoritarismo», «Carta social devaluada» y «Miles de sindicalistas por la Carta Social», Landeia 89 (enero 2001).

[51] «Renta básica», Landeia 97 (noviembre 2001).

[52] «Evolución sindical», Tempo sindical 11 (abril 1996).

[53] «A CIG lamenta a falla de ánimo negociador da Xunta nas conversas sobre emprego» y «A Xunta pode criar emprego», Tempo Sindical 21 (enero 1998).

[54] «Está esgotado o proceso de negociación coa Xunta», Tempo Sindical 22 (mayo 1998); «Reducción de xornada e salário social», Tempo Sindical 23 (junio 1998).

[55] «Acordo Xunta – sindicatos estatais: máis do mesmo», Tempo Sindical 24 (julio 1998); «A Xunta transvasou as empresas 100 mil millons que non reverten na criación de emprego en Galiza», Tempo sindical 31 (octubre 1999).

[56] «A negociación colectiva do 2000 debe incluir melloras substanciais en salários, xornada e emprego» Tempo sindical 33 (marzo 2000); «A CIG presentou ao Governo central propostas sobre o Plano de Acción Emprego 2000», Tempo sindical 34 (mayo 2000).

[57] «As nosas propostas a curto prazo», Tempo Sindical 35 (julio 2000).

[58] José María Fidalgo, «Informe general al 8.o congreso confederal de CCOO», 15 de marzo de 2004, AFPM.

[59] José María Fidalgo, «Informe general al 8.o congreso confederal de CCOO», 15 Marzo 2004, AFPM.

[60] Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, «Carta circular de la Comisión Ejecutiva Confederal…», 26/12/2001. [http://portal.ugt.org/informes/cartanoel.htm]

[61] «Otra más», Landeia 91 (marzo 2001).

[62] Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, «Carta circular de la Comisión Ejecutiva Confederal…», 26/12/2001 [http://portal.ugt.org/informes/cartanoel.htm]; «Informe de gestión: pasado, presente y futuro», Unión 204 (diciembre 2002).

[63] «Desde o 30 de xaneiro os traballadores de transportes La Unión manteñen unha folga indefinida», Tempo sindical 37 (marzo 2001).

[64] «A folga xeral en Galiza tivo un seguimento do 80 por cento» y «Sobre o xeito de proeceder de CCOO na folga xeral», Tempo sindical 39 (septiembre 2001); «La huelga de Galicia no fue general, pero afectó a la actividad de las ciudades y a las grandes empresas», El País, 16 de junio de 2001.

[65] José María Fidalgo, «Informe general al 8.o congreso confederal de CCOO», 15 marzo 2004, AFPM.

[66] «Los autónomos sí apoyaron la Huelga General», Unión 204 (diciembre 2002); «Puntos clave del decretazo», Unión 204 (diciembre 2002); «Apoyo masivo a la huelga general», Unión 204 (diciembre 2002).

[67] «Por mucho que se empeñaron, la huelga general fue un éxito» y «La huelga paralizó todas las grandes industrias», Unión 204 (diciembre 2002); «300 mil persoas nas ruas galegas», Tempo Sindical 42 (julio 2002).

[68] «Inspección de Ourense expedianta a Caixa Galicia por represalias ao persoal que secundou a Folga Xeral» y «Represión contra as traballadoras en Vitaldent de Vigo», Tempo Sindical 42 (julio 2002).

[69] «A manter a presión contra o PP para frearmos a ofensiva neoliberal!», Tempo Sindical 42 (julio 2002); «Case 15,000 persoas exixen a retirada do Decretazo nas manifestacións convocadas pola CIG en Galiza», Tempo Sindical 43 (octubre 2002); «Contra el decretazo que recorta las prestaciones de desempleo, elimina derechos y abarata el despido», Unión 204 (diciembre 2002); «El Gobierno dio marcha atrás», Unión 204 (diciembre 2002).

[70] «Informe de gestión: pasado, presente y futuro», Unión 204 (diciembre 2002).

[71] «UGT presenta una petición al Senado para recuperar la calidad del empleo», Unión 205 (enero-febrero 2003).

[72] «Cada día mueren 6 trabajadores» y «CCOO se personará como acusación particular en todos los accidentes mortales», Gaceta Sindical 163 (abril 1998); «El 3 de diciembre, jornada de movilización», Gaceta Sindical 169 (noviembre 1998).

[73] «Morir no choio», Tempo Sindical 21 (enero 1998); «El 3 de diciembre, jornada de movilización», Gaceta Sindical 169 (noviembre 1998).

[74] «El trágico resultado de la desidia economicista», Unión 189-190 (diciembre 1999-enero 2000).

[75] J. J. Castillo, «Accidentes laborales en España, La construcción social de la normalidad», en R. Díaz Salazar (ed.), Trabajadores precarios, El proletariado del siglo XXI, Madrid, HOAC, 2003.

[76] «A CIG ante a lei de prevención de riscos laboráis», Tempo sindical 11 (abril 1996); «El Tribunal Europeo condena a España por incumplimientos en salud laboral», Gaceta Sindical 149 (septiembre 1996); «Cada día mueren 6 trabajadores», Gaceta Sindical 163 (abril 1998).

[77] «Respeto a la seguridad y salud laboral de los trabajadores», Unión 206 (junio 2003); «Repsol-Puertollano, una tragedia evitable», Unión 207 (noviembre-diciembre 2003).

[78] «Queremos soluciones» y «Los accidentes laborales se pueden evitar», Unión 170 (septiembre-octubre 1997); «Éxito de las movilizaciones por la seguridad laboral» y «Huelga general en construcción», Unión 171 (septiembre-octubre 1997); «Solo los sindicatos cumplen la ley de prevención de riesgos laborales», Gaceta Sindical 160 (noviembre 1997).

[79] «Quiebra de la lealtad sindical en la Construcción», Unión 171 (septiembre-octubre 1997).

[80] E. Castejon, «El accidente de trabajo a lo largo de los 20 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales», en UGT, 20 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Madrid, Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2015.

[81] «Movilizaciones en el Día Mundial de la Seguridad Laboral», Landeia 63 (mayo 1998).

[82] «El alto nivel de precariedad aumenta el riesgo de accidentes», Landeia 70 (febrero 1999); «Paro contra la siniestralidad laboral», Landeia 71 (marzo 1999).

[83] «Exitosa folga da construcción en contra da sinistralidade laboral», Tempo Sindical 27 (marzo 1999).

[84] «El Gobierno no asume su responsabilidad», Unión 185 (junio 1999); «La siniestralidad laboral en España, es escandalosa», Unión 184 (mayo 1999); «Concentraciones contra los accidentes», Landeia 75 (septiembre 1999); «Huelga general en la construcción de Andalucía», Unión 187 (septiembre 1999).

[85] «Curarse en salud», Landeia 92 (abril 2001); «Lucha por tu vida», Landeia 102 (abril 2002); «El corto camino entre el andamio y el cementerio», Unión 207 (noviembre-diciembre 2003).

[86] José María Fidalgo, «Informe general al 8.o congreso confederal de CCOO», 15 marzo 2004, AFPM.

[87] E. Castejon, op. cit.

[88] «Humo asesino», Landeia 93 (mayo 2001).

[89] M. García y R. Castañeda, «La enfermedad laboral a lo largo de los 20 años de PRL», en UGT, 20 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Madrid, Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2015.

[90] «Formación continua, contra viento y marea», Landeia 56 (octubre 1997); «Lakua debe dar una salida a Hobetuz», Landeia 97 (noviembre 2001).

[91] «Asamblea de la CES en Turín», Gaceta Sindical 144 (marzo 1996); «El empleo, de nuevo pospuesto en la UE», Gaceta Sindical 147 (junio 1996); «La UE roza el límite de la tolerancia de los ciudadanos y los trabajadores», Gaceta Sindical 148 (julio 1996).

[92] «Por una Europa más solidaria, democrática y con empleo», Gaceta Sindical 155 (mayo 1997); «Nuestro euro, el empleo», Landeia 54 (junio 1997).

[93] «Miles de trabajadores europeos exigen soluciones contra el paro», Gaceta Sindical 160 (noviembre 1997).

[94] «Un problema de todos», Tempo Sindical 25 (octubre 1998); «Chegou a hora da mobilización en defensa do emprego en Galiza», Tempo Sindical 26 (diciembre 1998).

[95] «30,000 trabajadores reclaman en Luxemburgo la Europa del Empleo» y «Una nueva base para construir una nueva Europa», Unión 172 (diciembre 1997).

[96] «El empleo, nuestra prioridad», Unión 172 (diciembre 1997).

[97] «La UE no apuesta por la cohesión social», Landeia 82 (abril 2000); «35 orduen alde Oporton», Landeia 84 (junio 2000); «Más de 50,000 sindicalistas europeos exigen pleno empleo y derechos sociales», Gaceta Sindical 187 (junio-julio 2000); «2.000 activistas da CIG no Porto», Tempo Sindical 35 (julio 2000); «Por la Europa del pleno empleo», Unión 196 (julio-agosto 2000); «Euro-Manifestación sindical en Niza» y «El combate por la Europa socia continúa», Unión 197 (diciembre 2000); «Europa sozialagoaren alde», Landeia 99 (enero 2002).

[98] José María Fidalgo, «Informe general al 8.o congreso confederal de CCOO», 15 marzo 2004, AFPM.

[99] «Freno a la UE neoliberal», Landeia 102 (abril 2002).

[100] «Europaren eduki soziala sakondu» y «Más Europa, más social», Landeia 101 (marzo 2002).

[101] «Frenar a Renault», Landeia 52 (abril 1997).

[102] «Europa se une en defensa del sector naval», Gaceta Sindical 180 (noviembre 1999).

[103] «Por una Europa más solidaria, democrática y con empleo», Gaceta Sindical 155 (mayo 1997); «Organizar el trabajo de los comités de empresa», Gaceta Sindical 152 (enero 1997); «A favor de la mundialización de la justicia social» y «Aumentar la afiliación para asegurar la protección sindical al mayor número de trabajadores», Unión 203 (enero-febrero 2002); J. Moreno Preciados,

Sindicatos sin fronteras, La Confederación Europea de Sindicatos (1973-1999) y la afiliación de CCOO, Madrid, GPS, 1999, p. 326.

[104] A. Gutiérrez, «Europeísmo inherente a CCOO, La adhesión de España a la Unión Europea desde una perspectiva sindical», en R. Baeza, 30 años de España en la Unión Europea: una perspectiva sindical, Madrid, Fundación 1.o de mayo, 2015.

17. Participar y confrontar o delegar y esperar. La acción sindical en la empresa y la negociación colectiva

El derecho a realizar actividad sindical en la empresa estaba reconocido en la legislación española como un elemento básico de la democracia desde la aprobación de la Constitución de 1978. Sin embargo, ejercer el derecho a hacer sindicalismo no salía gratis y en muchas ocasiones suponía que la dirección de la empresa cortase el progreso profesional del trabajador. Si además este formaba parte de un sindicato minoritario y partidario de presionar para lograr mejoras laborales (como CGT, CSI, IC o CNT entre otros) el despido podía llegar en cualquier momento. En la fábrica de Ford de Almussafes (Valencia), la CGT tenía una sección sindical consolidada, una representación del 15 por 100 en el comité de empresa y participaba habitualmente en la negociación de los convenios, firmando los acuerdos cuando consideraba que el contenido era aceptable. La dirección de la empresa no veía con buenos ojos la línea sindical de esta central basada en la participación directa de los trabajadores en la toma de decisiones y en la movilización para mejorar las condiciones laborales. Entre 1992 y 2009 Ford despidió a tres delegados electos de CGT, entre los que estaba la secretaria general de CGT en Ford, Paqui Cuesta. En los tres casos, el sindicato convocó huelgas y denunció la ilegalidad de los despidos en los tribunales, pero en ninguno de ellos logró la readmisión[1].

En las pequeñas empresas la presión de los empresarios era aún mayor y se ejercía tanto por amenazas directas como por medio de las relaciones personales y familiares habituales en este tipo de compañías. En muchos caos, el trabajador era obligado a trabajar una o dos horas gratis al día y el dueño no permitía a los sindicalistas pasar de la puerta, ni hablar libremente con los empleados[2].

La amenaza del despido por realizar actividad sindical estaba muy presente en las empresas y afectaba incluso a los delegados de los sindicatos mayoritarios como CCOO, UGT, ELA y CIG que trabajaban en grandes compañías.

En el centro de producción de Leche Pascual en Aranda de Duero (Burgos), la empresa había conseguido que no se celebraran elecciones sindicales

presionando a los trabajadores, y cuando finalmente estos se armaron de valor para convocar las votaciones en 1995, la dirección amenazó a los candidatos de CCOO y UGT hasta obligarles a renunciar, de forma que solo se pudieron presentar las listas de sindicatos «independientes» afines a la gerencia. Un año después, una vez finalizado el plazo de protección frente al despido que establecía la ley para los candidatos sindicales, Leche Pascual despidió a seis trabajadores que habían formado parte de la candidatura de UGT. La central socialista respondió con una campaña de denuncia pública y de movilizaciones y logró que cuatro años después, la Administración sancionara a Leche Pascual por prácticas antisindicales[3].

En 1997, el único delegado de ELA en la fábrica de Guardian en Llodio (Álava) comenzó a sufrir acoso por parte de la dirección de la compañía, por mantenerse firme en la oposición al convenio firmado por el comité de empresa, con mayoría de CCOO y UGT. Los directivos continuaron vejando y humillando de forma públicas a este trabajador, mientras que el comité de empresa y la mayoría de la plantilla miraban para otro lado. ELA denunció el caso a la inspección de trabajo, que varios años después resolvió que se trataba de un caso de acoso laboral grave, multando a Guardian con 30.000 euros, una sanción que fue ratificada por el juez. A pesar del acoso, que se mantenía año tras año, la sección de ELA siguió jugando un papel decisivo en la empresa, contribuyendo a evitar un expediente de regulación de empleo y varios despidos. El coste personal que asumió este delegado de ELA fue alto y afectó de forma grave a su salud. En 2003, tras seis años de resistencia al acoso de los directivos y mandos de Guardian, el sindicalista aceptó una indemnización y abandonó la empresa[4].

En otros casos, los empresarios incluso trataban de encarcelar a los sindicalistas que lideraban las huelgas durante las negociaciones del convenio. Es lo que hicieron los dueños y gestores de las empresas de la pizarra en Galicia, que en 1996 denunciaron a tres miembros de la comisión negociadora del convenio, dos de CCOO y uno de CIG, reclamando a los tribunales cuatro años de cárcel para cada uno de ellos[5]. Es lo que hizo también la patronal vizcaína que pidió tres años y medio de prisión para cada uno de los cinco sindicalistas de ELA imputados a raíz de la huelga de hormigones y canteras de 2002[6].

La amenaza de acabar en la cárcel a quienes se atrevieran a liderar las reivindicaciones sindicales era un recurso que también se utilizaba en la Administración. En 1999, Javier León de la Riva, alcalde de Valladolid del Partido Popular, denunció a nueve sindicalistas de CCOO de la policía municipal

y de los bomberos por encerrarse en dependencias municipales para reclamar derechos laborales. Los funcionarios, seis hombres y tres mujeres, fueron condenados a dos días de prisión, y en su entrada en la cárcel fueron acompañados por 3.000 sindicalistas de toda España[7].

LA DEGENERACIÓN DEL SINDICALISMO DE CLASE: LAS DOBLES ESCALAS SALARIALES

Entre 1996 y 2004, el sindicalismo realizado en las empresas siguió caracterizándose por una gran diversidad de prácticas. El factor que más determinaba el tipo de acción sindical que se desarrollaba en cada centro de trabajo seguía siendo la cultura laboral y reivindicativa de los trabajadores, aunque cada vez ganaba más importancia la estrategia general del sindicato al que pertenecían los delegados.

Durante los gobiernos del Partido Popular, se extendió un modelo de acción sindical basado en alejar la negociación colectiva de los centros de trabajo, en limitar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones sobre la negociación (que quedaba en manos de los órganos de dirección de los sindicatos), en renunciar a las movilizaciones en las empresas, en aceptar ciertos empeoramientos de condiciones laborales y en reservar las huelgas para los casos en los que los empresarios insistían en aplicar grandes recortes de derechos. En este modelo, la acción sindical en la empresa era secundaria, y lo principal era ofrecer servicios a los afiliados, tanto laborales (asesoría jurídica) como no laborales (descuentos en compras de servicios como seguros y viajes).

Esta propuesta sindical conectaba especialmente bien con los trabajadores de pequeñas empresas, que valoraban positivamente la labor de información que realizaban los sindicatos, e incluso se afiliaban cada vez más a las distintas centrales, pero estaban poco dispuestos a participar de forma directa y eran especialmente reacios a presentarse a las elecciones sindicales en su empresa para desarrollar la acción sindical en su centro de trabajo[8].

Este modelo de acción sindical era aplicado de forma más intensa por los sindicatos «independientes» (sindicatos de empresa que rechazaban integrarse en

confederaciones sindicales porque solo estaban interesados en la situación de los trabajadores de la propia empresa) y también por las candidaturas que se presentaban a las elecciones sindicales sin pertenecer a ningún sindicato.

Este tipo de sindicalismo fue también adoptado parcialmente por UGT, que lo combinaba con otras iniciativas de movilización y solidaridad, y en la segunda mitad de los noventa fue asumido progresivamente por cada vez más secciones de empresa y federaciones de rama de CCOO.

En algunos sectores, los nuevos afiliados, que no habían vivido las grandes huelgas de los setenta y los ochenta, entendían el sindicato más como un proveedor de servicios que como una organización para la mejora colectiva, y se resistían a participar en asambleas y movilizaciones incluso cuando eran impulsadas desde la dirección de su sindicato[9].

El estilo de acción sindical basado en los servicios y reacio a la movilización era promovido desde las direcciones de UGT y CCOO y al mismo tiempo era demandado por una parte de la clase trabajadora. Por eso, en las empresas o territorios donde los trabajadores más dispuestos a confrontar para mejorar sus condiciones laborales se organizaban en CIG, ELA, LAB, CGT, Intersindical Canaria, CSI, CNT u otros sindicatos similares, los empleados que preferían someterse a los empresarios se agrupaban en las secciones sindicales de CCOO y UGT. En estos casos, su actuación se aproximaba más a la de un sindicato amarillo (dirigido por los empresarios), que se oponía a las movilizaciones e incluso colaboraba en la represión a los trabajadores dispuestos a luchar.

Entre los ejemplos de esta dinámica se encuentra la actuación de la sección sindical de CCOO en INERGA, una empresa del metal de 240 trabajadores en Pontevedra, que fabricaba parachoques para Citroën-Vigo y la de las secciones de UGT y CCOO en la empresa de metal de TRW en Pamplona, donde firmaron un acuerdo de eficacia limitada con doble escala salarial y discriminación de los temporales en contra de la mayoría sindical liderada por ELA y de la asamblea de trabajadores, que siguieron luchando contra la discriminación laboral de los trabajadores más precarios[10].

La doble escala salarial –criticada por la dirección de CCOO, pero cada vez más practicada por sus delegados– fue un elemento central en la deriva de la acción sindical desde una perspectiva de clase (buscar la mejora solidaria de todos los trabajadores juntos) a planteamientos corporativos (mejorar la situación de un

grupo de trabajadores a costa de otro). La doble escala salarial suponía que los trabajadores de una empresa acordaban con los empresarios mantener o mejorar sus sueldos a cambio de que los nuevos contratados cobraran menos. Por medio de argucias legales como complementos de puesto o categorías de entrada con las mismas funciones, pero con menor salario, se rompía el principio de igualdad y se dividía a las plantillas.

Los sindicatos que firmaban este tipo de acuerdos contentaban a los sectores de las plantillas con más antigüedad, que en muchas empresas se mostraban de acuerdo con esta discriminación a los nuevos contratados. De esta manera se disolvían las posibilidades de apoyo mutuo y solidaridad para mejorar juntos y se impulsaba la cultura de la jungla en la que cada uno miraba por sus propios intereses desentendiéndose del resto.

Este problema no lo habían creado los sindicatos, pero estos tenían la capacidad de decidir entre oponerse a las prácticas discriminatorias y mirar para otro lado. Pocos años antes, ante el auge de las agresiones contra los trabajadores inmigrantes, todas las centrales sindicales y especialmente CCOO y UGT habían actuado de forma contundente y efectiva para combatir las tentaciones xenófobas entre los trabajadores. Su mensaje había sido muy claro: el racismo no tenía cabida en los sindicatos de clase y quien pretendiera mejorar sus condiciones laborales discriminando a los inmigrantes quedaría fuera de la organización y tendría que arreglárselas solo. Y funcionó, como hemos visto en el capítulo anterior.

Las dobles escalas salariales eran otra tendencia discriminatoria más, pero que ahora ya no enfrentaba a nativos e inmigrantes, sino a trabajadores veteranos con antigüedad en la empresa y a los recién llegados, generalmente jóvenes y mujeres.

En el terreno de los discursos, ningún sindicato de clase defendía públicamente discriminaciones como las dobles escalas salariales, más propias del sindicalismo amarillo que del sindicalismo de clase, pero en la práctica, ¿qué hacían cuando sus propios afiliados y delegados presionaban para firmar convenios que beneficiaban a un colectivo a costa de otro?

En un extremo estaba la respuesta de sindicatos como ELA. En 1997, tres de los cuatro delegados de la central nacionalista en la empresa Guardian en Llodio (Álava), firmaron un convenio que establecía doble escala salarial y otras

discriminaciones para los eventuales, que suponían el 40 por 100 de la plantilla. En 2001, tres delegados de ELA de una empresa maderera de la misma provincia firmaron un convenio por el que los nuevos contratados cobrarían menos por hacer el mismo trabajo. En ambos casos, la respuesta de ELA fue la misma: la expulsión del sindicato de los delegados que habían firmado convenios discriminatorios[11].

En el otro extremo nos encontramos con las respuestas dadas por CCOO y UGT, que compartieron la misma política de tolerancia con las dobles escalas salariales hasta el punto de que firmaron convenios discriminatorios incluso en empresas grandes con secciones sindicales fuertes, sin que produjera sanción alguna por parte de las direcciones de las centrales sindicales.

Esta tolerancia era especialmente llamativa en el caso de CCOO, donde abundaban las sanciones en forma de disolución de ejecutivas elegidas en congresos para ser sustituidas por gestoras nombradas a dedo. El motivo del nombramiento de gestoras solía ser la lucha por el poder, aunque en alguna ocasión la sanción se debía a que una sección sindical quería proseguir la movilización y la dirección de CCOO ordenaba firmar lo que ofrecía la empresa. Es lo que ocurrió en enero de 2000 en RENFE. Tras 25 jornadas de huelga, UGT decidió aceptar la propuesta de la empresa pública, mientras que la organización ferroviaria de CCOO decidió continuar con las movilizaciones. La federación de transporte de CCOO disolvió los órganos del sector ferroviario de CCOO, que habían sido elegidos por los afiliados en un congreso, y nombró una gestora, cuya primera actuación fue firmar el convenio[12]. Tras esta maniobra, una parte de la afiliación de CCOO en RENFE abandonó su organización para formar el Sindicato Ferroviario.

A pesar de las sanciones y los abandonos, dentro de CCOO siguieron conviviendo distintos modelos de sindicalismo, el que aceptaba las discriminaciones y era reacio a la participación y la movilización y el que se oponía a las dobles escalas y otras discriminaciones y apostaba por la confrontación con los empresarios para mejorar las condiciones laborales.

Entre los ejemplos de convenios con doble escala salarial firmados por CCOO podemos citar el de la fábrica de cerveza Damm en Barcelona y el de SEAT, donde a cambio de la jubilación anticipada, CCOO aceptó que los nuevos contratados cobraran un salario inferior durante nueve años y que no tuvieran nunca derecho al plus de antigüedad. En cuanto a los casos de acción sindical

contraria a las discriminaciones destacan los casos de Miniwatt, donde CCOO se negó aceptar la doble escala salarial y el de Nissan, donde esta central logró impedir la doble escala salarial, que habían firmado UGT y el sindicato amarillo controlado por la empresa[13].

En el País Vasco y Navarra, la confrontación entre los dos modelos sindicales era más intensa porque en muchas ocasiones se desarrollaban en bloques sindicales enfrentados, formados uno por CCOO y UGT y otro por ELA y LAB.

En 2001, los trabajadores de Tecnoconfort –una de las principales empresas navarras a las que Volkswagen subcontrataba trabajos para la producción de automóviles– realizaron varias jornadas de huelga durante la negociación del convenio. Entre las principales reivindicaciones estaba la equiparación salarial de las mujeres, concentradas en una categoría que hacía trabajos de igual valor que los de los hombres, pero con un salario sensiblemente menor. UGT y CCOO firmaron el acuerdo que ofreció la empresa, que mantenía la discriminación salarial. LAB y ELA defendieron la continuidad de la movilización, al igual que la mayoría de la plantilla. CCOO y UGT argumentaban que si las mujeres pasaban a cobrar lo mismo que los hombres la dirección de la empresa las despediría y sacaría ese trabajo de la fábrica para llevarlo a otra con salarios inferiores[14]. Las centrales mayoritarias de ámbito español aceptaban firmar un convenio que mantenía la discriminación salarial, en este caso, por ser mujeres, porque ante la negativa de la empresa a subir el salario a las mujeres, un reparto más equitativo de la masa salarial entre todos los trabajadores, ni siquiera se planteaba.

La misma dinámica se reprodujo en 2003 en las huelgas del personal del hotel María Cristina en Donostia. En la negociación del convenio, la plantilla, afiliada mayoritariamente a ELA llevó a cabo 76 jornadas de huelga, después de las cuales CCOO y UGT firmaron un acuerdo con la patronal ADEGI que perjudicaba a los trabajadores eventuales. ELA rechazó el acuerdo y prosiguió con la movilización, enfrentándose a un sólido bloque compuesto por CCOO, UGT, el ayuntamiento donostiarra con el alcalde del PSE Odón Elorza al frente, la patronal ADEGI y por la Ertzaintza, que cargó contra las concentraciones de los trabajadores e incluso detuvo a dos miembros del comité de empresa. Finalmente, en contra de la opinión de ADEGI, la dirección del hotel aceptó firmar un nuevo convenio con todas y cada una de las demandas de la plantilla, incluyendo la conversión de 12 eventuales en fijos discontinuos, la garantía de prioridad de contratación para los otros 13 eventuales, el derecho a descanso

semanal de dos días consecutivos y una reducción progresiva de jornada de 16 horas anuales[15].

GIJÓN Y VIGO: CAPITALES DEL SINDICALISMO DE PARTICIPACIÓN Y MOVILIZACIÓN

En este periodo también se desarrolló de forma notable el modelo de acción sindical basado en la movilización y la participación directa de los trabajadores, que fue practicado por ELA y LAB en el País Vasco, por la CIG en Galicia, por IC en Canarias, por CSI en Asturias, por CGT y CNT y por numerosos sindicatos implantados solo en una empresa, sector o pequeño territorio, como Solidaridad Obrera en el Metro de Madrid, la Plataforma Sindical de la EMT en los autobuses municipales madrileños o el SU en la localidad cántabra de Torrelavega. Este tipo de sindicalismo fue seguido también por secciones sindicales de CCOO en algunas empresas y sectores (como Santana Motors, Duro Felguera, Naval Gijón, Panrico, Bimbo, Sintel, minería) y por algunas secciones de UGT, como por ejemplo la de SNIACE en Torrelavega (Santander) o la de la fábrica de Kayaba en Orkoien (Navarra).

Dentro de este tipo de acción sindical, destacaron los conflictos de dos plantillas de limpiezas de Ferrovial que llevaron a cabo huelgas de larga duración y que incluso utilizaron también la huelga de hambre: las limpiadoras del hospital Ramón y Cajal de Madrid y los barrenderos de Tomares (Sevilla).

El conflicto del hospital público Ramón y Cajal de Madrid se inició en la primavera de 2002, cuando el gerente del centro sanitario acordó con Ferrovial-Eurolimp que la limpieza del mobiliario de los quirófanos que hasta el momento hacían las auxiliares de enfermería (empleadas públicas de la consejería de sanidad) pasara a ser realizada por las 305 limpiadoras del hospital (contratadas por Ferrovial-Eurolimp), privatizando así otro trabajo hospitalario más.

Cuando la contrata ordenó a las limpiadoras asumir el nuevo trabajo que nunca antes habían hecho y que no estaba recogido en el convenio colectivo, el comité de empresa, compuesto en su mayoría por delegadas de CCOO, respondió que para realizar las nuevas tareas primero debían negociar el aumento de plantilla,

la formación necesaria para limpiar el mobiliario de los quirófanos y el pago de las nuevas funciones. Pero la dirección de Ferrovial tenía otros planes, que no pasaban por respetar el convenio colectivo y trató de obligar a la plantilla a asumir la nueva carga de trabajo sin negociar. Cuando las trabajadoras se negaron, con el comité de empresa al frente, Ferrovial despidió a la mayoría de la representación sindical, a lo que las limpiadoras respondieron con una huelga indefinida. La empresa fijó unilateralmente unos servicios mínimos del 90 por 100 y organizó grupos formados por encargados, directivos, abogados y guardias de seguridad que recorrían los pasillos del hospital y presionaban a las trabajadoras de los servicios mínimos para que limpiaran más deprisa.

Ante esta situación, las trabajadoras debatieron si incumplir los servicios mínimos que impedían su derecho a la huelga, ya que era esto lo que les pedía el cuerpo. Sin embargo, dejar de limpiar suponía que en pocos días el centro sanitario comenzara a cancelar operaciones e incluso llegara a cerrar, perjudicando sobre todo a los enfermos y sus familiares.

La mayor parte de la plantilla se reunió en asamblea y tomó una decisión: mantendrían la huelga respetando los servicios mínimos y varias limpiadoras iniciarían una huelga de hambre para denunciar los despidos y la vulneración del derecho a la huelga. Las huelguistas de hambre se instalaron en la entrada del hospital y se encadenaron para evitar su desalojo. Después de siete días de huelga de hambre, ante la llegada de las vacaciones de verano, valoraron que mantener la protesta en el mes de agosto les supondría más desgaste a ellas que a la empresa y desconvocaron para volver en septiembre.

La Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid y la gerencia del hospital no solo no instaron a Ferrovial a respetar la legislación laboral, sino que ni siquiera aceptaron reunirse con el comité de empresa despedido por ejercer su labor sindical. La junta de personal del hospital, con mayoría de CCOO y UGT, se negó apoyar a sus compañeras de la limpieza y a las delegadas de CCOO despedidas por hacer sindicalismo. La estructura sindical de CCOO que agrupaba a los trabajadores de limpiezas tampoco organizó ninguna acción de apoyo a las delegadas despedidas.

En el mes de septiembre, las limpiadoras reanudaron las movilizaciones, con concentraciones en el hospital, en la consejería de sanidad y en la sede de ferrovial. Un centenar de limpiadoras acudieron con sus uniformes de trabajo a las manifestaciones contra la guerra de Irak y una de ellas leyó un comunicado

en el acto final. Las huelguistas recogieron 15.000 firmas y con el apoyo de PCE, IU y CGT realizaron un festival solidario de música.

En el mes de noviembre, el juzgado de lo social determinó que los despidos habían sido discriminatorios y obligó a Ferrovial a readmitir a las sindicalistas. Tras cuatro meses de movilizaciones, con una huelga indefinida y una huelga de hambre incluida, las limpiadoras despedidas volvían a sus puestos de trabajo. La falta de apoyo de CCOO llevó a la mayoría de las delegadas y afiliadas a darse de baja de este sindicato e incorporarse a la CGT, la central que durante todo el conflicto les había prestado su apoyo. Poco después se celebraron unas nuevas elecciones y CGT fue la lista más votada, con ocho representantes, seguida de CCOO, con cuatro delegadas[16].

El conflicto de los trabajadores de la limpieza municipal de la localidad sevillana de Tomares, contratados por Ferrovial se inició con una movilización que reclamaba la conversión de cinco contratos temporales en indefinidos y una subida salarial. La empresa respondió con varios despidos y el conflicto se radicalizó, tomando la forma de huelga indefinida. El sindicato con mayor implantación en la contrata era la CNT, cuya organización se volcó con el conflicto en toda España, realizando una ocupación de la sede de Ferrovial en Valladolid, varias concentraciones ante la sede de Ferrovial y del PSOE en Madrid y movilizaciones continuas en Sevilla. Al tercer mes de huelga indefinida, un grupo de trabajadores inició una huelga de hambre. Tras varias semanas de huelga hambre y varios meses de huelga en la recogida de basuras, con la mayor parte del pueblo de Tomares apoyando a los trabajadores de la limpieza a pesar de las molestias que provocaba la acumulación de basura en la calle, la alcaldesa del PSOE retiró su apoyo a Ferrovial y la empresa aceptó las reivindicaciones de los trabajadores. El acuerdo que puso fin a la huelga suponía la readmisión de todos los despedidos, un nuevo contrato de seis meses para los cinco empleados eventuales y derecho de preferencia para nuevos contratos, vinculación de los trabajadores al servicio de limpieza de Tomares para que no pudieran ser trasladados sin su consentimiento a otra localidad, reconocimiento de la sección sindical de CNT y de la asamblea de trabajadores y subida salarial de dos puntos por encima del IPC[17].

El estilo sindical de movilización y participación directa se centraba en la lucha contra los despidos, como hemos visto en el caso de las limpiadoras del hospital Ramón y Cajal, en la conversión de contratos temporales en indefinidos, como el caso de los barrenderos de Tomares y también en la oposición a las

discriminaciones de los nuevos contratados y el rechazo a la doble escala salarial. Este modelo también se basaba también en las huelgas de solidaridad y en la búsqueda del apoyo del resto de los trabajadores para hacer más fuerza en una empresa o en un sector amenazado por la patronal, un respaldo que solía llegar cuando los trabajadores directamente afectados se movilizaban de forma intensa y mantenida en el tiempo.

Las reivindicaciones de este tipo de sindicalismo eran por tanto algo diferentes a lo habitual. Se reclamaban subidas salariales, pero muchas veces se daba mayor prioridad a la reducción de la jornada y de las horas extras, a la conversión de contratos temporales en indefinidos, al pase a la plantilla de los trabajadores subcontratados y los de ETT y a la ya mencionada oposición a la discriminación de los nuevos contratados, por ejemplo, eliminando las dobles escalas salariales[18].

El sindicalismo de movilización alcanzó su máximo desarrollo en Gijón y Vigo, donde se consolidó una cultura laboral reivindicativa de participación directa y confrontación con los empresarios que era compartida por secciones sindicales de diferentes sindicatos, como CCOO, CSI y CNT en el caso de Gijón y CIG y CCOO en el caso de Vigo. Precisamente fue en esta ciudad gallega donde tuvo lugar una de las huelgas de solidaridad más importantes de este periodo, que se realizó en apoyo a los empleados de Cerámica GEA, una antigua empresa pública vendida a muy bajo precio a un grupo de empresarios que redujo la plantilla de 4.500 a 1.060 empleados y provocó la quiebra de la compañía. En 1996, los trabajadores, organizados sobre todo en CCOO, iniciaron una huelga indefinida, se encerraron en el Ayuntamiento, realizaron una huelga de hambre y denunciaron a la fiscalía que la venta podría haber sido ilegal. En abril de ese año, los trabajadores de GEA recibieron el apoyo de una gran manifestación de 75.000 personas en Vigo y de huelgas de solidaridad en algunas empresas del metal, RENFE, Correos y Telefónica[19].

En Gijón el sindicalismo asambleario y movilizador tenía raíces profundas y en el periodo 1996-2004 tuvo un importante desarrollo, impulsado principalmente desde la plantilla de Naval Gijón, cuya dinámica analizamos a continuación.

Naval Gijón: el corazón de la lucha obrera[20]

Los trabajadores de los astilleros gijoneses acumulaban una larga trayectoria sindical desde los años finales de la dictadura fascista, cuando la plantilla del Dique de Duro Felguera realizó una huelga política en solidaridad con los últimos fusilados por el régimen franquista el 27 de septiembre de 1975.

Al igual que sus paisanos los mineros asturianos, los trabajadores de la construcción naval tenían un fuerte sentimiento de clase y de comunidad. Vivían en los mismos barrios, compartían las mismas asociaciones vecinales, grupos de madres y padres de alumnos y clubes deportivos, y consideraban que tenían derecho a los puestos de trabajo, pero sobre todo entendían que tenían el deber de mantenerlos para entregarlos a la siguiente generación de trabajadores, un deber vinculado al sentimiento de formar parte de una larga cadena intergeneracional que había trabajado en el astillero desde su fundación a finales del siglo XIX.

Naval Gijón había nacido en 1985 a partir de la fusión de dos astilleros preexistentes, Marítima del Musel y el Dique de Duro Felguera, con una plantilla de 742 trabajadores y un futuro incierto, en tanto que los empresarios estaban muy interesados en captar subvenciones y en dedicar el suelo industrial a la promoción inmobiliaria y no tanto en invertir en la modernización de las instalaciones y conseguir carga de trabajo.

En Naval Gijón convivían dos sectores obreros diferenciados. El primero se agrupaba en UGT y era partidario de un sindicalismo de delegación, que aceptaba reducciones de plantilla como mal menor y se mostraba reacio a la movilización. El otro sector se identificaba con un estilo sindical de participación directa mediante la asamblea y de movilización continua como herramienta para evitar despidos y asegurar la continuidad del astillero. Se organizaba en CCOO y en la Corriente Sindical de Izquierda, a la que pertenecían los líderes más carismáticos, Juan Manuel Martínez Morala y Cándido González Carnero, dos trabajadores forjados en las luchas de los setenta que habían logrado la incorporación a la plantilla principal de todos los empleados de las contratas que trabajaban dentro del astillero, la readmisión de todos los despedidos por causas políticas o laborales durante la dictadura, importantes mejoras salariales y de seguridad y el reconocimiento patronal de la asamblea como órgano representativo de los trabajadores.

La movilización continuada y contundente durante los primeros noventa obligó a la empresa a buscar contratos internacionales para la construcción de barcos y forzó al Gobierno a dar ayudas públicas que financiaran la modernización del astillero. En octubre de 1996, cuando se renovaron las instalaciones del astillero, los trabajadores organizaron unas jornadas de puertas abiertas para enseñar a la ciudadanía la nueva maquinaria, junto a las barricadas e instrumentos utilizados en los enfrentamientos con la policía en las movilizaciones por el futuro del astillero. Las 4.000 personas que visitaron las instalaciones dan una idea del apoyo popular a los trabajadores de Naval Gijón y a su defensa de los puestos de trabajo y de la industria de la ciudad.

En enero de 1997, Duro Felguera abandonó Naval Gijón y regaló su 50 por 100 de participaciones a un testaferro sin capital ni proyecto industrial. Cuando el nuevo dueño se presentó en el astillero, los trabajadores le dijeron que no querían volver a verle por ahí. Poco después, un grupo de empleados aprovecharon la pausa del bocadillo para encapucharse, entrar a la oficina de Duro Felguera próxima al astillero y destrozar ordenadores, ventanas y demás mobiliario, sin causar daño alguno al personal que se encontraba en el interior. Era su forma de decirle a la Duro que tenía una responsabilidad con los trabajadores y que no estaban de acuerdo en que renunciara a dirigir la empresa.

El nuevo empresario se retiró y la propiedad pasó a un nuevo grupo industrial, perteneciente a la familia Orejas, que imprimió un nuevo rumbo al astillero, consiguiendo nuevos pedidos y aceptando negociar con el comité de empresa y la asamblea de trabajadores las relaciones laborales y la organización de la producción.

En la nueva etapa, una de las cuestiones centrales era cómo abordar el incremento en la carga de trabajo, algo que podía hacerse mediante horas extra, subcontratas o contratación directa de nuevos empleados. La asamblea del astillero acordó que no aceptaría trabajadores subcontratados en condiciones inferiores y acordó también la prohibición de las horas extra, a pesar de que una parte de la plantilla defendía su derecho a realizar horas extra para aumentar su salario. Los nuevos pedidos se realizarían con dos centenares de nuevos puestos de trabajo para jóvenes, en las mismas condiciones que el resto de la plantilla, si bien con contrato temporal.

Tras varios años de estabilidad, a comienzos de 2000, la empresa anunció el despido de 90 trabajadores eventuales. La plantilla respondió como lo venía

haciendo desde los años setenta, con la movilización. Comenzó así una huelga en la que cada día los trabajadores salían del taller para cortar el tráfico con neumáticos ardiendo y en su caso, responder a las balas de goma de la policía con tiragomas y cohetes.

El sector de los trabajadores menos partidarios de las movilizaciones, que aceptaba los despidos de los eventuales, la jubilación de los indefinidos e incluso el cierre del astillero antes que mantener un conflicto prolongado en el tiempo, comenzó a presionar para que se terminaran las huelgas y las barricadas. En sentido contrario empujaba la otra parte de la plantilla, decidida a mantener la protesta el tiempo que fuera necesario, como marcaba la tradición de la construcción naval gijonesa. Las dos posturas se llevaron a votación en una asamblea que se celebró en la casa sindical de Gijón el 13 de marzo de 2000. El ambiente, que recogió Alejandro Zapico en el documental «El Astillero (disculpen las molestias)», era de gran tensión, porque lo que se votaba era el despido de 90 compañeros. La empresa planteaba que si no se desconvocaba la huelga el dique se cerraría de inmediato y de manera definitiva, pues estaba más interesada en el negocio inmobiliario con el suelo del astillero que en la construcción de buques. Si se desconvocaba la huelga, Naval Gijón ofrecía la reincorporación de los 90 trabajadores eventuales hasta terminar la construcción de los dos buques que se estaban fabricando en ese momento y su despido colectivo una vez entregados los pedidos en enero de 2001. Las secciones de CSI y de CCOO venían compartiendo desde hacía más de quince años una misma estrategia de mantener la movilización para evitar los despidos y obtener garantías para el futuro del astillero. En esta ocasión, la CSI mantuvo su posición tradicional, rechazando la oferta de la empresa y defendiendo la continuidad de la huelga, pero la sección de CCOO decidió oponerse a los paros y aceptar la propuesta patronal, alineándose así con UGT, que era favorable a la oferta de la dirección del astillero. Los votos en contra de la propuesta de la empresa fueron 204, los votos a favor 277 y las abstenciones 31: la asamblea aceptaba la oferta de la empresa, que suponía el despido de 90 eventuales en enero de 2001. La decisión colectiva marcó un punto de inflexión: la plantilla profundizó su división y se extendió la resignación ante el previsible cierre del astillero. A pesar de ello, la CSI siguió impulsando la movilización en defensa del futuro del astillero, que fue prejubilando a los trabajadores más veteranos y reduciendo progresivamente la plantilla hasta su cierre en 2009.

El sindicalismo de movilización y participación directa de los trabajadores de Naval Gijón consiguió mantener en funcionamiento hasta 2009 un astillero que

los empresarios y los distintos gobiernos habían pretendido cerrar durante veinticinco años. Lo hicieron con un estilo sindical basado en la asamblea, en los métodos contundentes de protesta, en la negativa a negociar despidos y en la participación continua e intensa en todas las luchas sociales de la ciudad, desde la insumisión al servicio militar obligatorio a la defensa de la escuela pública, pasando por la ecología, el antifascismo y la solidaridad internacionalista. El sindicalismo de Naval Gijón se convirtió en un modelo que la Corriente Sindical de Izquierdas aplicó con éxito en otras empresas del metal y los servicios y llegó a ser un referente también para distintos sindicatos radicales de distintas zonas de España.

EL VALOR DE LAS HUELGAS LARGAS EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS

Tras comprobar una y otra vez que las huelgas de una sola jornada no solían ser suficientes para forzar a los empresarios a firmar buenos acuerdos, ELA llevó a cabo una estrategia basada en huelgas largas, sostenidas sobre la caja de resistencia del sindicato, que era financiada mediante la cuota de afiliación y que pagaba una parte de los salarios durante las huelgas.

En 1996, la plantilla de la fábrica textil de Tavex en Bergara (Guipúzcoa) consiguió un convenio sin doble escala salarial tras 88 días de huelga. En 1998, los trabajadores de Cementos Portland de Olazti (Navarra) realizaron 23 jornadas de paros hasta que la empresa aceptó un convenio que incluía diez nuevos contratos. En el año 2000 hubo huelgas de 25 días en Mallas Ucín de Azpeitia (Guipúzcoa), de un mes en la empresa de distribución de combustible Noroil en Barakaldo (Vizcaya), de varias semanas en Osatek, la empresa pública encargada de las resonancias magnéticas para la sanidad pública vasca, de más de un mes en el sector de la madera de Vizcaya, de 14 días en la multinacional de ascensores Zardoya-Otis, y de un mes en Pompas Fúnebres de Vitoria.

Además, los trabajadores de la multinacional Daewoo y de la fábrica de electrodomésticos Expert realizaron huelgas de larga duración por la conversión de los contratos temporales en indefinidos y por el fin de la doble escala salarial. Los paros se mantuvieron en Daewoo durante 95 jornadas y en Expert lograron

una subida salarial del 48 por 100 para los trabajadores más discriminados. Más larga aún fue la huelga de las trabajadoras del sector conservero de Vizcaya, que se movilizaron de forma continua durante más de un año hasta que la patronal aceptó un convenio que establecía que los contratos eventuales con más de 150 jornadas al año se convertían en fijos discontinuos[21].

Las huelgas largas se daban sobre todo en la industria, pero también se hacían en el sector servicios: en 2001, las limpiadoras de Guipúzcoa realizaron una huelga de 43 días hasta conseguir un convenio provincial que incluía aumentos salariales por encima del IPC, reducción de 27 horas anuales de jornada hasta llegar a las 35 horas semanales y un complemento salarial en caso de enfermedad común[22].

Las huelgas largas solo eran posibles en empresas donde ELA contaba con una afiliación importante, ya que la caja de resistencia solo protegía a sus afiliados, y por tanto el resto de la plantilla tenía dificultades para aguantar sin percibir salarios durante periodos prolongados. Allí donde la afiliación de ELA no era suficiente para sostener la huelga en solitario, la estrategia de la caja de resistencia mostraba sus limitaciones. Es lo que ocurrió en 2002 en la huelga del sector de hormigones y canteras de Vizcaya convocada para negociar el convenio. Tras siete semanas de paros, los trabajadores que no contaban con caja de resistencia no podían continuar y esto llevó a CCOO, UGT y LAB a firmar un acuerdo que no lograba ninguno de los objetivos prioritarios acordados por los sindicatos de limitar la desregulación de la jornada y el horario y de nuevos contratos indefinidos. ELA dejó también la huelga, pero no firmó el convenio del sector y en las empresas donde tenía fuerza suficiente convocó nuevos paros para lograr acuerdos que mejoraran el convenio sectorial[23].

Por lo general, las huelgas largas lideradas por ELA terminaban con acuerdos positivos para los trabajadores. Las derrotas fueron pocas, pero hubo una especialmente significativa: la de la empresa Pferd, más conocida como «Caballito». En diciembre de 2003, esta compañía del metal de Álava de 140 trabajadores anunció 25 despidos. La plantilla consideraba que no había más razones para los despidos que la sustitución de contratos indefinidos por temporales y subcontratas y decidió iniciar una huelga indefinida. La dirección despidió a seis huelguistas para tratar de romper la resistencia del colectivo, que no se arrugó y tras varios meses de huelga seguía dispuesto a negociar todo menos la readmisión de todos los despedidos. Como la empresa no cedía, los trabajadores de Caballito acamparon en la catedral de Vitoria, donde durante más

de un mes recibieron numerosos apoyos de empleados de otras empresas y de personas en paro. En el verano de 2004, con la huelga en su sexto mes, la empresa presentó una propuesta que no incluía la readmisión de los despedidos y amenazó con que en caso de no ser aceptada cerraría la fábrica y la trasladaría a Polonia. La propuesta se llevó a la asamblea de trabajadores para su votación, y fue rechazada. Poco después, las plantillas de Daewoo, Sapem, Mercedes, Gamesa y Saunier Duval realizaron un paro de una hora en solidaridad con Caballito. En el mes de julio los acontecimientos dieron un giro: UGT firmó un acuerdo con la empresa que no incluía la readmisión de todos los despedidos durante el conflicto. Como siempre se había hecho, el acuerdo se votó en la asamblea de trabajadores de Caballito y la opción más respaldada fue la de rechazar el acuerdo entre UGT y la empresa y proseguir la huelga, una posición compartida por las secciones sindicales de ELA, LAB, USO, ESK y UTL[24].

Finalmente, la sección sindical de ELA aceptó una mediación por parte del Gobierno vasco, considerando que existían garantías de que el laudo podría incluir más o menos reivindicaciones de los trabajadores, pero en cualquier caso supondría la readmisión de todos los despedidos. En el laudo se jugaban mucho los trabajadores y también ELA, cuya dirección se implicó a fondo. El dictamen del mediador, que ELA se había comprometido a aceptar, fue una sorpresa porque suponía dejar en la calle a una parte de los despedidos. Esta fue la mayor derrota de ELA en un conflicto de empresa y el sindicato hizo una autocrítica en la que valoró como un error el haber aceptado una mediación del Gobierno vasco, por muchas garantías que hubieran ofrecido.

A pesar de esta derrota, el sindicalismo de confrontación de ELA se extendía incluso en los lugares más difíciles. En El Corte Inglés, una de las grandes empresas con una estrategia más antisindical de toda España, y donde el sindicato mayoritario era el amarillo FASGA, la central nacionalista vasca fue la más votada en las elecciones de 2001 en los grandes almacenes de Bilbao, donde obtuvo seis delegados, junto a otros seis de UGT y cinco de FASGA[25].

DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL A LAS EMPRESAS DE SERVICIOS: LA LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD

En el periodo 1996-2004, los modelos de actuación sindical en las empresas compartieron algunos elementos por encima de las grandes diferencias entre ellos. Uno de estos elementos comunes fue la lucha contra la precariedad, que fue desarrollada por todos los sindicatos a nivel local en los centros de trabajo, con especial atención a los abusos de las Empresas de Trabajo Temporal, que prestaban trabajadores a otras compañías.

En 1996, ELA denunció a la inspección de trabajo la situación de 90 trabajadores desplazados desde Galicia para construir viviendas en Donostia, donde carecían de medidas de seguridad en la obra, percibían salarios por debajo del convenio provincial de Guipúzcoa y eran alojados por la empresa en una nave industrial en condiciones infrahumanas.

Las condiciones de trabajo inhumanas no se daban solo en la construcción. UGT denunció a la inspección de Trabajo a dos ETTs por trato vejatorio a 200 trabajadores del telemarketing, obligados a realizar jornadas de 18 horas seguidas en un sótano sin ventilación y ruido excesivo en el centro de Madrid[26].

Además de las iniciativas en empresas y sectores donde los sindicatos tenían fuerza, las centrales también intentaron innovar para combatir la precariedad allí donde los sindicatos tenían más dificultades para intervenir: las pequeñas empresas sin representación sindical y los trabajadores en negro. En 1999, la UGT de Catalunya comenzó a recoger denuncias de abusos laborales de forma confidencial a través de un número de teléfono que difundía con octavillas en los centros de las ciudades y en los polígonos industriales. A través de este teléfono, UGT recogía las informaciones de los trabajadores, las comprobaba y en los casos más graves denunciaba a la inspección o en los medios de comunicación. De esta manera trataba de ayudar a los empleados que no podían denunciar de forma directa los abusos patronales sin ser despidos[27].

Las Empresas de Trabajo Temporal

La legalización de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) por el Gobierno socialista en 1994 dio lugar a una campaña de movilización sostenida en el

tiempo en toda España impulsada sobre todo por pequeños sindicatos radicales, por las centrales mayoritarias CIG y ELA, por asociaciones juveniles y por organizaciones políticas de izquierda. Se trataba iniciativas descentralizadas sin una coordinación general que tomaron formas diversas como manifestaciones, concentraciones, ocupaciones de oficinas y pequeños sabotajes como rotura de lunas o sellado de cerraduras con silicona. Todas estas actuaciones compartían un objetivo común: cerrar las Empresas de Trabajo Temporal.

La presión en la calle hizo mella en la patronal del sector. El discurso de que las ETTs ayudaban a las empresas a contratar con rapidez y flexibilidad para adaptarse a los cambios en el mercado resultaba cada vez menos creíble ante la evidencia de que en realidad no aportaban nada, sino que se aprovechaban del alto nivel de paro para apropiarse de una parte del salario de los trabajadores más necesitados. Ante esta situación, la patronal de las empresas prestamistas de trabajadores cedió algunas mejoras en el segundo convenio estatal de ETTs firmado en 1997 con CCOO y UGT, que estableció por primera vez que las 150.000 personas contratadas por ETT debían tener el mismo salario y condiciones que marcaban los convenios sectoriales, aunque no los convenios de empresa, que solían tener condiciones mejores[28].

La campaña de sindicatos y otras organizaciones sociales siguió reclamando la prohibición del alquiler de trabajadores. Por su parte, CCOO y UGT consideraban que se trataba de una reivindicación inalcanzable y exigían limitaciones a la actividad de las ETT (que no pudieran prestar trabajadores a la administración pública ni tampoco para cubrir puestos fijos) y sobre todo la equiparación total de condiciones entre los trabajadores de plantilla y los contratados por ETT. La campaña de movilización y las iniciativas de CCOO y UGT lograron el apoyo del PSOE (ya en la oposición) a una proposición de ley para modificar la ley 14/94 que regulaba las ETTs y a la apertura de una mesa de negociación entre el Gobierno, CCOO y UGT y la patronal[29].

El 1 de julio de 1999 se aprobó la modificación legal que suponía la equiparación de condiciones laborales de los trabajadores contratados por ETT, que pasaban a tener derecho también al salario y al resto de condiciones establecidas en el convenio de empresa. La reforma de la Ley 14/94 de Empresas de Trabajo Temporal desactivó la campaña de movilización que reclamaba su cierre y cambió las reglas del juego, impidiendo a los empresarios pagar por debajo del convenio por medio del alquiler de trabajadores[30].

Subcontratación y empresas de servicios

Ante esta situación, los empresarios decidieron innovar. Y no lo hicieron mejorando la organización, los procesos de producción, el diseño de los productos y los servicios, o incorporando nuevas tecnologías, sino buscando una forma de bajar aún más los salarios, en este caso, por debajo incluso de lo establecido en los convenios. La nueva fórmula se basaba en «las empresas de servicios», que eran contratadas por la «empresa cliente» para realizar parte de su actividad estructural. El secreto del ahorro de costes residía en que la empresa de servicios aplicaba un convenio inferior al de la empresa cliente.

Un ejemplo de esta práctica era el de los comedores de las escuelas públicas del País Vasco, que en 2002 eran atendidos por una mezcla de personal contratado directamente por la administración y de trabajadores subcontratados. El personal contratado directamente cobraba 1.322 euros por una jornada de 35 horas semanales. Los subcontratados cobraban 761 euros por una jornada de 40 horas semanales[31].

En la administración central y la autonómica, el uso de esta innovación empresarial se extendió a gran velocidad en actividades como la limpieza. La reducción de costes era de tal magnitud que los importes de las licitaciones ni siquiera cubrían los salarios establecidos en el convenio de limpieza. Es decir, la administración pública fomentaba los salarios bajos, e impedía optar a estos contratos a las empresas que pagaran los salarios establecidos en los convenios. Con unos precios de licitación tan bajos, al cabo del tiempo, las empresas dejaban de pagar las cuotas a la seguridad social e incluso dejaban de abonar los salarios a la plantilla. Uno de estos casos fue el de la empresa de limpieza Sormen, contratada por la Tesorería de la Seguridad Social, cuyas trabajadoras fueron a la huelga en 1999 por impago de salarios[32].

Además de reducir costes salariales, la segregación de trabajadores entre los contratados directamente y los subcontratados por ETT o por empresas de servicios era utilizado por las empresas para dividir a las plantillas, haciendo muy difícil el apoyo mutuo para mejorar todos juntos, ya que cada colectivo tenía condiciones distintas e incluso un convenio diferente.

Las secciones sindicales de empresa (y sus agrupaciones en federaciones profesionales o sindicatos de ramo dentro de las confederaciones sindicales) se mostraban cada vez menos efectivas, pero sindicatos como CCOO, UGT y CGT se resistían a transformarse. Pesaba la inercia de las organizaciones, y pesaba sobre todo el hecho de que el poder interno del sindicato se repartía en función de las secciones sindicales y federaciones y cualquier cambio en el reparto del poder interno generaba resistencias y conflictos.

A pesar de estas dificultades, algunos sindicatos como ELA asumieron como objetivo prioritario acabar con la segregación de plantillas en contratas y subcontratas, organizando la lucha por la igualdad de las condiciones laborales para quienes realizaban un mismo trabajo. El objetivo era conseguir la estabilidad de temporales y subcontratados para fomentar la unión y el apoyo mutuo de todos los trabajadores que compartían centro de trabajo, independientemente de su empresa o su convenio. En estas situaciones, una de las claves residía en incorporar al convenio el derecho a la subrogación, es decir, que ante un cambio de contrata la nueva empresa tuviera la obligación de mantener a los trabajadores en las mismas condiciones[33].

El mayor conflicto de este tipo tuvo lugar en 2004 en Basauri (Vizcaya), donde las limpiadoras de los edificios municipales que estaban contratadas a través de una empresa de servicios (FCC) cobraban un 35 por 100 menos que sus compañeras contratadas directamente por el Ayuntamiento como personal laboral. Ante la negativa de la empresa a equiparar las condiciones, ELA convocó una huelga indefinida. Enfrente se encontraba FCC, apoyada por el alcalde del PNV y por los regidores de localidades vecinas, pertenecientes a partidos de izquierda (PSE, EA) y de derecha (PNV y PP). La huelga se mantuvo durante tres meses y logró una subida salarial importante, aunque no la equiparación a los 900 euros mensuales que reclamaban. Según denunciaba ELA, ese mismo año el alcalde de Basauri se había subido el sueldo de 3.500 a 6.000 euros mensuales[34].

La precariedad extrema: el empleo sumergido

En este periodo se mantuvo una práctica empresarial de larga tradición que

suponía un nivel aún mayor de precariedad que las ETTs y las empresas de servicios: el empleo en negro, concentrado en sectores con mano de obra mayoritariamente femenina, como el textil. Los empresarios que utilizaban empleo sumergido privaban a sus asalariados de contrato, de protección social (derecho a baja médica, vacaciones, condiciones mínimas de seguridad y salud), aprovechando la debilidad de los trabajadores para imponer bajos salarios. El trabajo en negro no producía para mercados marginales, sino que por lo general formaba parte de la red de proveedores de grandes empresas. En 2000, la CIG denunció públicamente que Inditex y Adolfo Domínguez contrataban parte de su producción a cientos de pequeños talleres donde era habitual el empleo sumergido[35].

LA CALLE ARDIENDO, LA GENTE EN PIE. LA RESISTENCIA A LOS CIERRES DE EMPRESA Y A LAS RECONVERSIONES

Además de confluir en la lucha contra la precariedad, las organizaciones sindicales coincidieron también en la resistencia al desmantelamiento industrial. En el periodo 96-04, uno de los sectores más afectados fue el de la minería del carbón, que en 1997 empleaba a 13.000 personas en Asturias y a otras 7.000 en León y Palencia.

El Gobierno del PP continuaba el plan de cierre de la minería diseñado por los ejecutivos socialistas, y los mineros siguieron luchando por el mantenimiento de unos puestos de trabajo que eran vitales para la supervivencia de unas comarcas donde escaseaban los empleos alternativos.

En diciembre de 1997 y en enero de 1998, los mineros asturianos se movilizaron para reclamar el mantenimiento de los 8.000 puestos de trabajo que quedaban en la empresa minera pública HUNOSA. Se realizaron varias jornadas de huelga, con enfrentamientos con la policía y cortes de carretera con barricadas, en los que varios trabajadores resultaron heridos por disparos de balas de goma de la policía y el picador de HUNOSA Lorenzo Gallardo falleció tras ser atropellado por un conductor que trató de saltarse una barricada en una autovía. Tras varias semanas de movilizaciones, CCOO y UGT firmaron un plan de futuro para la

minería pública, que establecía una reducción de plantilla hasta los 6.500 trabajadores en dos años, mediante prejubilaciones con el 100 por 100 del salario, incluyendo también la incorporación de 736 trabajadores declarados como excedentes en otras empresas mineras[36]. Un año después, los incumplimientos por parte del Gobierno del plan sectorial fueron respondidos durante el verano de 1999 con una huelga de 48 horas en toda la minería española que tuvo un seguimiento total[37].

El desmantelamiento productivo siguió afectando a sectores que habían sufrido un intenso castigo en los ochenta como el metal, el textil y el campo.

En el textil siguieron cerrando grandes empresas. En algunos casos, como el de Intelhorce en Málaga, los trabajadores aportaron sus indemnizaciones por despido para comprar acciones de una nueva empresa, con el apoyo del gobierno autonómico andaluz[38].

En el campo, las mayores movilizaciones se dieron en el sector del olivar de forma conjunta por parte de asalariados (CCOO y UGT), pequeños propietarios (UPA y COAG) y empresarios (ASAJA), que se unieron para reclamar al Gobierno que los acuerdos de la UE que se estaban negociando no supusieran el fin de las pequeñas explotaciones en España. En marzo de 1998 hubo huelgas en las comarcas olivareras con seguimiento muy alto, y una manifestación de 100.000 personas en Jaén. Finalmente, el acuerdo de la UE benefició a las multinacionales del sector y a los grandes propietarios, que se convirtieron en los principales receptores de subvenciones europeas, mientras que un tercio de las explotaciones españolas se quedaron sin ayudas públicas. Un año después, los ministros de agricultura de la UE acordaron reformar la Política Agraria Común para que las ayudas fueran proporcionales a las hectáreas cultivadas o al número de cabezas de ganado, lo cual beneficiaba aún más a los grandes propietarios. Frente a esta reforma, el 20 de marzo de 1999, 40.000 agricultores y ganaderos se concentraron en Madrid en defensa de la agricultura y ganadería familiar[39].

La lucha de SINTEL

Uno de los mayores conflictos en defensa de los puestos de trabajo fue el

protagonizado por la plantilla de Sintel, una filial de Telefónica, que en 1996 fue vendida a Mas Canosa, un empresario norteamericano vinculado al Partido Republicano, que en lugar de impulsar la actividad industrial de la empresa optó por descapitalizarla en beneficio de sus intereses particulares, provocando despidos masivos y el impago de salarios.

El comité de empresa de Sintel, integrado por CCOO, UGT y CIG respondió con movilizaciones y cuando la empresa anunció su cierre, los representantes de la plantilla tomaron una decisión arriesgada: iniciar una acampada en el centro de Madrid que sirviera de lugar de encuentro de los 1.800 trabajadores, dispersados por 42 provincias, que aglutinara las fuerzas y lograra un mayor eco en las movilizaciones. De esta manera, los empleados, sin puestos de trabajo a los que acudir tras el cierre de la empresa, se apoyarían unos a otros y mantendrían activa la protesta.

La acampada comenzó el 22 de enero de 2001 y logró consolidarse con una participación estable de un millar de personas, sirviendo de esta manera a los trabajadores para enfrentarse a una situación de incertidumbre muy difícil de superar en la soledad del hogar. Las tiendas de campaña lograron también activar la solidaridad de organizaciones sociales y políticas y de miles de personas que acudieron al «Campamento de la Esperanza» a mostrar su apoyo a los huelguistas.

La plantilla de Sintel mantuvo la acampada en el Paseo de la Castellana de Madrid un mes tras otro, organizando manifestaciones diarias y participando de forma solidaria con sus características chaquetas grises y azules en numerosas movilizaciones obreras y sociales de la ciudad, donde a su vez recibían continuas muestras de apoyo.

A comienzos de agosto, las federaciones de CCOO y UGT llegaron a un preacuerdo con el Gobierno y con Telefónica, que el comité de empresa de Sintel valoró positivamente. La decisión última quedaba en manos de la asamblea de trabajadores del campamento del Paseo de la Castellana. El preacuerdo, que también apoyaba la CIG, establecía prejubilaciones para los empleados más mayores y la recolocación del resto de la plantilla (en torno a un millar) con contratos fijos en empresas del sector en los mismos lugares en los que trabajaban para Sintel[40]. El 3 de agosto, la asamblea aceptó el acuerdo por amplia mayoría y los trabajadores desmontaron el campamento en el que habían pasado el invierno, la primavera y parte del verano. Durante el largo conflicto

provocado por la descapitalización de la empresa y los despidos, siete trabajadores de Sintel se habían suicidado y otros siete habían fallecido a causa de infartos.

Sin embargo, la firma del acuerdo y el fin de la acampada no supusieron el final del conflicto. La dirección de CCOO consideraba que se habían cumplido los acuerdos firmados para levantar el campamento de los trabajadores de Sintel en Madrid por medio de 965 ofertas de empleo de empresas «del entorno de Telefónica» con el convenio de sector y contrato indefinido. Los puestos de trabajo habían sido aceptados por 244 trabajadores y otros 470 se habían acogido a las ayudas pactadas para los prejubilados. Según CCOO, la Asociación de Trabajadores de Sintel había rechazado las ofertas y solo admitía como solución un proyecto industrial para el conjunto de los trabajadores, mientras la Asociación aseguraba que no había recibido ninguna oferta de trabajo[41].

Los empleados de Sintel se aproximaban al final de la prestación por desempleo y la tensión aumentaba. En abril de 2003, un millar de trabajadores de Sintel iniciaron varias marchas desde distintos puntos de España que terminaron en Madrid para incorporarse a la manifestación de CCOO y UGT del primero de mayo donde reclamaron a las centrales el cumplimiento del acuerdo y su recolocación en los puestos de trabajo comprometidos. La tensión entre la plantilla de Sintel y la dirección de CCOO era muy alta y degeneró en una agresión al secretario general de CCOO José María Fidalgo por pare de un trabajador de Sintel[42].

Unos meses después, un colectivo de dos centenares de los trabajadores de Sintel formaron la cooperativa Sintratel, que logró consolidarse con cerca de trescientos puestos de trabajo indefinidos y que en 2007 obtuvo sus primeros beneficios.

Los trabajadores denunciaron a los directivos de Telefónica y Sintel por la venta y quiebra de la filial a la familia Mas Canosa y en 2007, la Fiscalía Anticorrupción presentó su escrito de acusación contra 15 ex altos cargos de Sintel y cuatro de Telefónica, entre los que se encontraba el ex presidente Cándido Velázquez, que firmó el acuerdo de venta de Sintel en 1996.

La Audiencia Nacional procesó a ocho directivos de Mas Tec por insolvencia punible, delito societario y delito contra la Hacienda Pública con peticiones fiscales de entre dos y cinco años de cárcel. En 2012, los trabajadores pactaron la

retirada de los cargos a cambio de una indemnización cercana a los 35 millones de euros, que se repartía en 11,3 millones para los planes de pensiones y 23,6 millones para las indemnizaciones de 1.300 empleados. De esta manera, cada trabajador cobró finalmente las nóminas impagadas, la indemnización legal por despido y una compensación por los daños causados.

EL SINDICALISMO POLICIAL Y LA SEGURIDAD CIUDADANA

La lucha de los trabajadores de Sintel demostraba que, pese al aumento del paro y la precariedad, el sindicalismo de clase seguía siendo un actor decisivo en las relaciones laborales. Seguía siendo un elemento central en la industria, en una parte de las empresas de servicios y se extendía cada vez más en el sector público, incluso en colectivos tan particulares como las fuerzas de seguridad. El sindicalismo policial tenía un componente político muy fuerte, porque sus reivindicaciones no solo afectaban a sus condiciones laborales, sino también al modelo de seguridad ciudadana, una cuestión central para el conjunto de la sociedad y la calidad de la democracia.

En el periodo 1996-2004, los miembros de la Guardia Civil continuaron sin tener reconocidos los derechos de asociación, de negociación colectiva y de libertad sindical. Los policías nacionales siguieron con unos derechos recortados, que les permitían formar sindicatos profesionales pero no integrarse en sindicatos de clase con el resto de trabajadores. En el Cuerpo Nacional de Policía, el SUP se consolidó como el sindicato mayoritario y siguió colaborando con CCOO y UGT[43].

En las policías autonómicas y municipales, los trabajadores tenían reconocido el derecho a afiliarse a cualquier sindicato. Por lo general, las centrales mayoritarias en estos cuerpos eran sindicatos profesionales y los sindicatos de clase solo lograron ser primera fuerza en algunos colectivos concretos, como la Ertzaintza, donde ELA desempeñó un papel clave en la negociación del desarrollo reglamentario de la ley de policía, del convenio colectivo, y del despliegue de la policía autonómica sustituyendo a la policía nacional y la Guardia Civil[44].

El crecimiento de ELA en la Ertzaintza hasta convertirse en primera fuerza sindical se produjo en un contexto difícil, en el que la policía autonómica sufrió los atentados de ETA y al mismo tiempo asumió la represión de manifestaciones de la izquierda independentista y también de movilizaciones de trabajadores.

En este proceso, ELA trató de mantener un difícil equilibrio apoyando a la Ertzaintza frente a la presión de la izquierda abertzale (que llevó a cabo una campaña de enfrentamientos y de sabotajes denominada kale borroka o lucha callejera), reclamando al Gobierno Vasco (del PNV) mayores medidas de seguridad y al mismo tiempo, criticando las cargas de la policía autonómica contra manifestaciones pacíficas, como la que denunciaba la ilegalización de Batasuna en mayo de 2003 o la de los trabajadores del hotel María Cristina de Donostia que protestaban contra los despidos, en un conflicto que ya hemos analizado anteriormente[45].

A partir de 2002, el consejero de interior Javier Balza trató de desregular parcialmente las condiciones laborales de la policía autonómica, lo cual, unido a la exigencia de los sindicatos de mayores medidas de seguridad provocó una etapa de confrontación en la que los sindicalistas de la Ertzaintza de ELA junto a los de ERNE, CCOO y UGT llegaron a encerrarse en una comisaría, de donde fueron desalojados por sus propios compañeros[46].

En 2003, CCOO y UGT firmaron un acuerdo de subida salarial con el Gobierno vasco y ELA siguió confrontando contra la desregulación laboral y por la transformación del modelo policial. La central nacionalista planteaba que la Ertzaintza debía descentralizarse para dar mayor autonomía a las comisarías (denominadas «bases»). De esta manera se transformaría el modelo centralizado de macrocomisarías orientadas a la respuesta al delito y a la represión en una policía de proximidad, prevención y seguridad ciudadana, potenciando las juntas locales de seguridad y la colaboración con los ayuntamientos[47].

Con esta propuesta, ELA retomaba el viejo proyecto defendido en los ochenta y los noventa por la USP, el SUP y la USPM para las policías municipales y el Cuerpo Nacional de Policía.

Con este proyecto y esta línea sindical, ELA logró revalidar su mayoría en la Ertzaintza a pesar del desgaste que le suponía la contradicción de que mientras que ETA mataba agentes de la policía autonómica, la central nacionalista mantenía una unidad de acción con el sindicato LAB, que no rechazaba de forma

expresa los atentados, como veremos en detalle más adelante.

ACABAR CON LA TUTELA ODIOSA. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Entre los años 1996 y 1999, la principal prioridad sindical en la negociación colectiva siguió siendo la subida salarial y en este terreno se lograron incrementos ligeramente por encima de la inflación. La segunda prioridad fue la creación de empleo, vinculada a la reducción de jornada, pero como ya hemos señalado, en la negociación colectiva no era nada sencillo crear empleo y los sindicatos no consiguieron obligar a los empresarios a realizar nuevos contratos más que en algunos casos contados. El tercer objetivo compartido por las principales centrales sindicales era la conversión de contratos temporales en indefinidos, una cláusula que se incorporó en algunos convenios, pero que no redujo la temporalidad en términos globales[48].

Las subidas salariales fueron mayores en la empresa privada, mientras que las mejoras en el sector público se centraron en la reducción de jornada, que pasó a ser de 35 horas semanales en la administración local, en la enseñanza y en la administración de varias comunidades autónomas, lo cual animó a CCOO y a UGT a reclamar una ley general de 35 horas semanales[49].

En 1999, las distintas estrategias sindicales en la negociación colectiva se distanciaron aún más. Desde ELA se daba cada vez más prioridad a intensificar la movilización para lograr reducciones de jornada y de horas extra y eliminar las discriminaciones (dobles escalas salariales para los nuevos contratos, salarios inferiores para los contratados por ETT), incluso hasta el punto de darle la misma importancia a estas cuestiones que a las subidas salariales[50]. Al mismo tiempo, CCOO profundizó su estrategia de firmar acuerdos sin presionar, aunque supusieran recortes laborales y la plantilla estuviera dispuesta a movilizarse, llegando incluso a firmar pactos de eficacia limitada, como en el caso de Correos o la administración pública. En estos dos casos, CCOO firmó convenios junto a sindicatos corporativos (CSIF) o incluso amarillos (Sindicato Libre) que al ser rechazados por la mayoría sindical (UGT incluida) no tenían carácter general, sino que solo se aplicaban a los trabajadores que voluntariamente aceptaban el

acuerdo, estableciendo así un peligroso precedente que rompía la homogeneidad de las condiciones laborales y dividía a las plantillas[51].

Entre los años 2000 y 2004, la dirección de CCOO planteó unas prioridades diferentes para la negociación colectiva. Los objetivos centrales pasaban a ser la creación de empleo mediante la reducción de jornada y la reducción de la precariedad, quedando la subida salarial en tercer lugar. Durante 2000 UGT también asumió ese discurso, pero en 2001 volvió a priorizar los incrementos en las retribuciones[52].

Uno de los sectores donde más se desarrollaron las nuevas reivindicaciones fue la Construcción. En este ramo, la prioridad en la acción sindical para CCOO y UGT fue la regulación de la subcontratación, que era utilizada por los empresarios para impedir la negociación colectiva e imponer las condiciones de trabajo y para obligar a trabajar con poca seguridad. Entre 1998 y 2003 las centrales mayoritarias de ámbito español organizaron cuatro huelgas generales en la construcción contra la siniestralidad y por la regulación de la subcontratación. La movilización mantenida en el tiempo dio sus frutos y como hemos señalado anteriormente, el 19 de abril de 2007 (fuera ya del límite temporal de este libro, durante el primer Gobierno del PSOE presidido por José Luis Rodríguez Zapatero) entró en vigor la ley 32/2006, que prohibía subcontratar de forma sucesiva más allá de un nivel, prohibía también las falsas empresas dedicadas a alquilar trabajadores a otras (conocidas como pistoleros), obligaba a los contratistas a disponer de un libro de registro que controlara las empresas presentes en cada obra. La nueva norma hacía responsable al contratista del control de las empresas contratadas en cuanto a derechos laborales, salarios, seguridad social y salud laboral[53].

La educación fue otro de los sectores en los que la negociación colectiva fue más allá de los salarios. La principal reivindicación fue en este caso la defensa de una financiación que garantizara personal y medios materiales suficientes para una educación pública de calidad. Con este planteamiento común, los sindicatos UGT, CCOO, CGT y STES impulsaron la creación de plataformas en defensa de la educación pública junto a asociaciones de padres y madres y alumnos en distintos territorios, unas plataformas que se movilizaron de forma continuada y apoyaron las huelgas en el sector[54].

Sin embargo, más allá de las resoluciones de las direcciones confederales de CCOO y UGT y de la dinámica de algunos sectores como los ya mencionados de

la construcción y la educación, la prioridad de estas centrales sindicales en la negociación colectiva siguió siendo la subida salarial[55].

¿Por qué se daba esta gran distancia entre por una parte las declaraciones y los acuerdos confederales de CCOO y UGT y por otra parte la realidad de la acción sindical en empresas y sectores? En primer lugar, porque a pesar de la extensión organizativa de CCOO y UGT y de su representatividad obtenida en las elecciones, el sindicalismo en España tenía una dinámica muy descentralizada, en la que los delegados en las empresas tenían autonomía para desarrollar sus propias estrategias y donde en el caso de CCOO, una parte muy importante de los delegados electos bajo sus siglas no estaba afiliado al sindicato y por tanto no tenía por qué compartir las líneas de actuación aprobadas por la organización. En segundo lugar, porque las direcciones confederales de CCOO y UGT no se emplearon a fondo para que los responsables sindicales en empresas y sectores orientaran la negociación colectiva a aumentar el empleo y a reducir la precariedad. Esta inacción contrasta con las actuaciones de las federaciones y de la dirección confederal de CCOO ante las secciones sindicales que seguían una dinámica de participación directa y confrontación con las empresas para lograr mejoras laborales. En esos casos la dirección de CCOO sí imponía su criterio, presionando a las secciones sindicales de empresa hasta obligarlas a rectificar y llegado el caso, incluso disolviendo ejecutivas electas y nombrando gestoras.

La alternativa de ELA

A partir del año 2000, la central nacionalista modificó su estrategia en la negociación colectiva. La subida salarial dejaba de ser lo más importante y la prioridad se desplazaba a la reducción de la jornada y a la lucha contra las discriminaciones de los temporales o los nuevos contratos. La nueva estrategia lograba avances tanto en la industria como en los servicios y los esfuerzos se concentraban en las empresas pequeñas, donde como repetía una y otra vez Leire Txapartegi, lo más importante era acabar con la discriminación de los trabajadores temporales, los subcontratados, las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes[56].

La patronal vasca, al igual que la del resto de España se resistía a negociar todo

lo que no fuera salario, pero ELA encontró un método efectivo para conseguir avances: poner la movilización en el centro de la negociación colectiva. Desde la dirección de la central nacionalista se insistía en que no se lograrían buenos acuerdos sin presionar a los empresarios con huelgas y manifestaciones y la propaganda del sindicato iba en la misma dirección: «esta patronal es insaciable», decía el cartel de la huelga de 2001 convocada durante la negociación del convenio del metal. Retomando una práctica de CCOO en los años ochenta, ELA organizaba actos y manifestaciones de todas las secciones sindicales para impulsar la negociación colectiva y animar a sus afiliados y al resto de trabajadores a movilizarse hasta conseguir mejoras[57]. Para ELA, hacer sindicalismo era hacer huelgas largas hasta conseguir mejoras. «Solo quien lucha gana» decía José Elorrieta desde la portada de Landeia[58].

La dinámica sindical de huelgas largas impulsada por ELA conectaba con una parte importante de los trabajadores del país vasco navarro que se mostraban dispuestos a participar en las movilizaciones. Los sindicatos LAB y ESK se sentían cómodos confrontando a la patronal junto a ELA, si bien sus afiliados, al no tener caja de resistencia, tenían más problemas para mantener las huelgas en el tiempo. CCOO y UGT se sumaban también en algunos casos, pero solían firmar acuerdos con la patronal rápidamente, en cuanto se conseguían los primeros avances, incluso cuando una parte sustancial de los trabajadores quería seguir luchando para mejorar más.

Cuando el resto de los sindicatos no asumían las huelgas de larga duración y firmaban convenios de sector con pocas mejoras o con retrocesos, ELA no se sumaba a los acuerdos. Si la central nacionalista no tenía fuerza para dirigir la lucha en solitario en el sector, planteaba entonces la continuidad de la movilización en aquellas empresas donde sí tenía mayoría, llevando a cabo en ese ámbito más reducido las huelgas que se mantenían en el tiempo hasta conseguir los avances demandados por los trabajadores[59].

LA HUELGA DE LOS CONDUCTORES DE LA UNIÓN

En Galicia, la CIG desarrolló en la negociación colectiva una estrategia parecida a la de ELA. En cuanto a reivindicaciones, el salario siguió siendo central, pero

ganaron peso otras demandas como la reducción de jornada, el logro de nuevos contratos en condiciones de igualdad con la plantilla ya existente y las limitaciones a los contratos por ETT. Estas materias fueron prioritarias en los convenios de metal de Pontevedra y Orense y en el convenio de la empresa de celulosa ENCE de Pontevedra[60].

En cuanto a la forma de actuación, la central nacionalista gallega continuó utilizando la movilización como un elemento central de la negociación de los convenios. En la mayoría de las empresas, los trabajadores más dispuestos a confrontar con el empresario se organizaban en la CIG o en CCOO. En aquellas compañías y sectores en los que CCOO y UGT firmaban convenios a la baja, la CIG impulsaba la movilización en solitario, como en el convenio de la construcción de Orense en 1998, el de Fenosa en 1999[61]. En algunas ocasiones y a pesar de no contar con una caja de resistencia, las huelgas lideradas por la CIG conseguían mantenerse en el tiempo hasta lograr buenos acuerdos.

Al igual que ELA, la central nacionalista gallega logró extender su propuesta de huelgas largas en un terreno adverso como el de las pequeñas empresas, incluso en algunas donde no contaba con delegados sindicales. Este fue el caso de la empresa textil Marcial Alvarez Lamas, de Orense, cuya plantilla era de 17 personas y donde la CIG impulsó una huelga indefinida para reclamar el pago de los salarios atrasados que se prolongó durante tres meses[62]. O el de EYSSA de Vigo, una empresa con 28 operadores de grúa donde la CIG lideró una huelga que logró la subida salarial reclamada y una reducción de jornada de 26 horas al año[63].

Otra huelga larga fue la de los jardineros de Cespa, contrata del Ayuntamiento de Santiago de Compostela. Tras siete años sin subida salarial que compensara el aumento del coste de la vida, los trabajadores mantuvieron una huelga durante dos meses reclamando subida salarial y reducción de jornada en la que sufrieron varias cargas de la policía municipal que provocaron 20 heridos, de los cuales cinco tuvieron que ser hospitalizados[64].

El conflicto de mayor impacto y que mejor reflejó el modelo de acción sindical de la CIG, fue el de autobuses La Unión, la empresa privada concesionaria del transporte público de viajeros por carretera en la provincia de Pontevedra.

Los empresarios de La Unión imponían jornadas ilegales de hasta 14 horas diarias, y recurrían a los despidos para sofocar las protestas de los conductores,

ante la impotencia del comité de empresa, formado por cinco representantes de UGT y cuatro de CCOO. En una plantilla de 120 personas, la CIG contaba solo con siete afiliados.

Las características del trabajo, que se realizaba de forma dispersa e individual, hacían que los trabajadores no se conocieran mucho entre ellos, de forma que el aislamiento los llevaba a soportar las duras condiciones y cuando no podían más, abandonaban la empresa y buscaban otro empleo. Pero en 2001, los conductores decidieron hacer frente a la situación todos juntos. Reunidos en asamblea, revocaron al comité de empresa, al que afeaban que no se enfrentara a los abusos de la empresa y convocaron una huelga indefinida a partir del 30 de enero.

La dirección de La Unión respondió estableciendo servicios mínimos del 90 por 100 y amenazando con despedir a quienes los incumplieran. La Xunta, responsable del servicio público de transporte subcontratado, se desentendió del conflicto y de las condiciones laborales de los conductores y el principal diario de la zona, La Voz de Galicia, adoptó una posición beligerante en contra de una huelga que «perjudicaba a unos ciudadanos» «que no tenían culpa de nada».

Los huelguistas se encontraban en una encrucijada: aceptar unos servicios mínimos que impedían realizar la huelga o incumplirlos y arriesgarse a ser despedidos sin ni siquiera tener derecho a indemnización. Los trabajadores en asamblea decidieron seguir adelante con la huelga sin atender los servicios mínimos abusivos impuestos por la empresa. Todas las mañanas, a las seis, los trabajadores y sus familias formaban piquetes en las cocheras de la empresa para impedir que salieran los pocos autobuses que tenían conductores disponibles, ya que la mayoría secundaba la huelga. La policía y la Guardia Civil intervinieron en varias ocasiones cargando contra los trabajadores, pero el paro seguía adelante y el seguimiento era muy alto. Ante esta situación, la dirección de La Unión despidió a 42 conductores y a pesar de estar prohibido por la ley, contrató a 42 esquiroles para sustituir a los huelguistas. A partir de ese momento, la huelga cambió de prioridad y lo más importante pasó a ser la readmisión de los despedidos.

La huelga seguía día tras día y cumplió un mes de duración. Algunos trabajadores comenzaban a mostrar signos de cansancio y proponían aceptar cualquier salida que ofreciera la empresa. CCOO planteaba que estaban en un callejón sin salida, que lo habían intentado, pero no se había podido y que debían aceptar los despidos si el empresario concedía algunas mejoras para aquellos que

pudieran seguir trabajando. La CIG, que apoyaba la huelga de forma decidida a pesar de que su afiliación en la empresa era muy reducida, defendía otra posición: todo era negociable menos la readmisión de los despedidos y por tanto la huelga debía continuar hasta conseguir la anulación de los despidos. La opción de «todos o ninguno» fue la más respaldada por los trabajadores. A lo largo de la huelga, los conductores habían estrechado sus lazos, habían compartido piquetes a las seis de la mañana y cargas policiales y no estaban dispuestos a dejar tirado a ningún compañero. La asamblea decidió mantener la huelga y para hacer más presión, la plantilla comenzó a realizar cortes de carretera y ocupó una sede del Partido Popular, lo cual fue respondido por la prensa conservadora con la acusación de practicar «terrorismo callejero» y por la policía con la detención del secretario de CIG-Mar.

La huelga indefinida alcanzó el segundo mes de duración y entró en escena un actor decisivo: las familias de los niños en edad escolar afectadas por la falta de autobuses. Si se ponían en contra de los trabajadores, y se sumaban a la posición de la empresa, la Xunta y la prensa, los conductores tendrían muy difícil mantener la movilización. Las Asociaciones de Padres de Alumnos debatieron sobre la huelga y tomaron su decisión: apoyaban las reivindicaciones de los conductores, porque eran justas y porque redundarían en un mejor servicio para los niños. Las familias se solidarizaron con la huelga y se movilizaron para exigir un transporte escolar con condiciones laborales dignas, instando a la Conselleria de Educación a que mediara para llegar a una solución[65].

El posicionamiento de las Asociaciones de Padres de Alumnos fue fruto de un debate interno en el que el nacionalismo gallego de izquierdas se implicó a fondo y donde fue decisivo. La huelga continuaba, pero la empresa seguía firme en su negativa a readmitir a los despedidos y a aceptar las propuestas de la plantilla. Ante esta situación, la CIG decidió convocar una huelga de solidaridad con los trabajadores de la Unión en todo el transporte de viajeros por carretera en Galicia. Los conductores de autobuses de Galicia eran convocados a una huelga que no reclamaba mejoras en sus empresas, sino que buscaba presionar a La Unión y ayudar así a unos trabajadores a los que no conocían de nada. La apuesta de la CIG era fuerte y arriesgada.

El 21 de marzo de 2001, la mayoría de los conductores de autobuses de Galicia se sumaron a la huelga de solidaridad con sus compañeros de La Unión de Pontevedra. El éxito de esta huelga y el apoyo de las Asociaciones de Padres de Alumnos fueron los factores clave que desbloquearon el conflicto, porque

obligaron a la Xunta y al resto de empresarios del sector a presionar a los directivos de la Unión para que solucionaran un conflicto que les empezaba a afectar a ellos también.

El acuerdo tendría que ser aceptado por la plantilla y por la CIG, que gracias a su apoyo total a la huelga había pasado a ser el sindicato con más afiliación en La Unión. La central nacionalista estaba volcada en el apoyo a la plantilla hasta el punto de que había convocado una huelga de solidaridad en el sector y el secretario general de Pontevedra, Rafael Iglesias, se había incorporado a las negociaciones, asesorando a la sección sindical de La Unión.

El 30 de junio, la empresa firmó un acuerdo con CIG, CCOO y UGT en el que se comprometía a readmitir a todos los despedidos que quisieran seguir trabajando en La Unión, y a indemnizar con 55 días por año trabajado a quienes optaran por salir de la compañía. La dirección aceptaba también la principal reivindicación que había originado el conflicto: el respeto a la jornada laboral máxima y al cuadrante de descansos establecidos en el convenio. La asamblea de trabajadores aceptó el acuerdo y al día siguiente la plantilla se reincorporó al trabajo[66].

Acababa así la huelga de transportes más larga de España, que había comenzado cuatro meses antes, cuando los conductores de la Unión se plantaron ante los abusos patronales y la pasividad del comité de empresa, a pesar de no tener experiencia sindical ni respaldo alguno. Nunca pensaron que cortarían carreteras, ocuparían una sede del PP y que serían señalados por la prensa como «terroristas». Nunca pensaron que recibirían el apoyo de toda la CIG, de las asociaciones de padres y madres de alumnos y del resto de conductores de Galicia. Y nunca pensaron tampoco que acabarían protagonizando lucha tan intensa que forjaría lazos de unión en incluso amistad entre los trabajadores y sus familias y que en cierta medida les cambiaría la vida.

EL ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN

Además de los distintos estilos de acción sindical en cada empresa, una segunda causa de los enfrentamientos entre las organizaciones sindicales fue el ámbito de la negociación colectiva.

Las direcciones de CCOO y UGT defendían la primacía de los convenios de sector estatales por encima de los provinciales. Esta propuesta se justificaba como una forma «racionalizar» y de acabar con la «atomización». Al igual que en el ámbito del diálogo social, CCOO y UGT buscaban que los convenios estatales regularan las cuestiones más relevantes como el periodo de prueba, las modalidades de contratación, los grupos profesionales, la formación, la estructura salarial, el régimen disciplinario, la seguridad e higiene, la jornada y la movilidad geográfica[67]. De esta manera, los convenios provinciales se vaciarían de contenido y CCOO y UGT sacarían de la negociación colectiva a sindicatos locales y sobre todo a las centrales nacionalistas, mayoritarios en Galicia, País Vasco y Navarra. Por otra parte, CIG, ELA y LAB trataron de defender los convenios provinciales (y en menor medida autonómicos), porque su modelo sindical y su futuro como organizaciones dependían de ello.

El análisis de los convenios colectivos entre 1990 y 2001 muestra que era en el nivel intermedio (convenios provinciales de sector) donde se lograban las mejores condiciones salariales frente a los convenios de sector de ámbito español y los de empresa[68]. Los convenios sectoriales de ámbito provincial eran también los que protegían a más trabajadores (59 por 100), seguidos de los sectoriales estatales (20 por 100), los de empresa (11 por 100) y los sectoriales autonómicos[69].

La discusión sobre el ámbito de la negociación colectiva tuvo otra dimensión adicional en el País Vasco y Navarra. En 2001 CCOO, UGT y LAB firmaron a la baja varios convenios provinciales de sector, mientras que ELA, cuya caja de resistencia facilitaba que sus afiliados pudieran mantener huelgas prolongadas, se posicionó en contra, se negó a firmar y continuó la movilización para lograr mejoras en convenios de empresa apoyándose en las asambleas de trabajadores.

En este debate, UGT, CCOO y LAB planteaban que los convenios de sector fomentaban la solidaridad de clase y evitaban que los trabajadores se limitaran a preocuparse de lo que ocurría en su empresa, mientras que ELA argumentaba que la discusión no podía hacerse en abstracto, sino que debía basarse en analizar dónde tenían más fuerza el sindicato y los trabajadores. Si la mayor fuerza obrera estaba en el sector, la central liderada por Jose Elorrieta apostaba por negociar en el sector provincial y si no, en las empresas[70].

PASOS DE TORTUGA. MEDIO AMBIENTE Y ACCIÓN SINDICAL

A lo largo de los noventa, las principales centrales sindicales asumieron la importancia de la ecología como parte de la acción sindical. Se empezaba de cero, porque los empresarios no aceptaban negociar nada relacionado con la reducción de la contaminación, la ley no reconocía a los comités de empresa ningún derecho a intervenir en cuestiones medioambientales y los trabajadores no consideraban este tema como una prioridad.

El primer sindicato que incluyó la perspectiva ecológica fue CCOO, que creó en 1992 una secretaría confederal de medio ambiente que introdujo en el ámbito sindical un nuevo discurso. Frente al enfoque tradicional de que la contaminación era un mal menor inevitable en toda actividad productiva, y por tanto era necesario elegir entre puestos de trabajo o respeto al medio ambiente y mejores condiciones de salud, desde CCOO se planteaba que el empleo iba de la mano de la lucha contra la contaminación. Por una parte, el desarrollo de la industria de las actividades para la preservación del medioambiente (plantas de reciclaje, depuradoras…) ofrecía nuevas posibilidades de generación de empleo y, por otra parte, la creciente conciencia ecológica se convertiría en presión social para cerrar las empresas más contaminantes[71].

La secretaría de medio ambiente de CCOO, dirigida por Joaquín Nieto, realizó una campaña continua de sensibilización sobre la importancia de la ecología en la acción sindical y organizó cursos en los que participaron miles de delegados del sindicato. En ellos, se proponía comenzar a actuar en las empresas a partir de los delegados de prevención, enfocando la reducción de la contaminación como un aspecto de la salud laboral, ya que, en este ámbito, la ley sí reconocía a los trabajadores el derecho a intervenir.

ELA y CIG también comenzaron a dedicar espacio en sus publicaciones a la ecología y a la necesidad de combatir la contaminación desde la acción sindical y años más tarde, UGT reclamaría al Gobierno que reconociera el medio ambiente sano y adecuado como un derecho más de los trabajadores y que se estableciera mediante una ley el derecho de los representantes sindicales a ser informados por las empresas sobre las cuestiones medioambientales, así como el derecho a realizar propuestas en este ámbito[72].

La participación sindical más decidida en movilizaciones ecologistas fue la del Corriente Sindical de Izquierda. En Gijón, este sindicato tuvo un papel destacado en la lucha contra la instalación de una planta de tratamiento de gas en el puerto de El Musel, y en las protestas contra los planes de reordenación urbana, que fueron impulsadas por una coordinadora de organizaciones ecologistas, vecinales, sindicales y políticas.

LUCES Y SOMBRAS EN LA LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD

En el periodo 1996-2004, la lucha contra la precariedad ganó protagonismo en la acción sindical en las empresas. ELA y CIG asumieron esta cuestión como prioridad incluso por encima de las reivindicaciones salariales y CCOO y UGT también realizaron iniciativas en este sentido.

La precariedad se entendía cada vez más como un conjunto de situaciones diferentes con un denominador común: la indefensión de la persona trabajadora. La precariedad ya no se identificaba exclusivamente con los contratos temporales y por tanto los sindicatos diversificaron sus actuaciones para enfrentarse a ella: vigilancia en los centros de trabajo para que el empresario no contratara en negro y en su caso denuncias ante la inspección de trabajo, denuncias a subcontratas de la construcción que pagaban por debajo de lo establecido en el convenio, convocatoria de huelgas para que el empresario convirtiera contratos temporales en indefinidos o para que no contratara a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Una de las consecuencias más extendidas de la precariedad era la presión patronal para que el empleado trabajara gratis. Y esto no pasaba solo en pequeñas empresas en las que se obligaba a prolongar la jornada una o dos horas sin recibir nada a cambio, sino que ocurría también en empresas de miles de trabajadores, como el supermercado Sabeco. En 1999, ELA denunció a esta compañía por haber utilizado a cien trabajadores en paro en sus centros de Durango (Vizcaya) para que sustituyeran a la plantilla durante las vacaciones de verano, trabajando ocho horas al día, seis días a la semana, sin cobrar nada. Esta innovación empresarial se conseguía disfrazando el trabajo como «cursos de

formación»[73].

La descentralización

La descentralización productiva suponía un importante obstáculo para la acción sindical y ese era el principal motivo que incentivaba su uso, aunque los empresarios la justificaran con discursos sobre la eficiencia y las sinergias.

Las grandes compañías dejaban de fabricar todo el producto en una misma instalación con trabajadores contratados directamente y comenzaban a sacar componentes a empresas más pequeñas, generando una nube de proveedores con plantillas y condiciones de trabajo diferentes. Esto suponía un reto para el sindicalismo, porque si ya resultaba arduo impulsar la solidaridad y el apoyo mutuo para mejorar de forma colectiva entre trabajadores de una misma empresa con un mismo convenio, conseguir los mismos objetivos en un archipiélago de pequeñas compañías que en el fondo dependían de los pedidos de una gran empresa principal, se convertía en una tarea mucho más complicada. La dificultad aumentaba un poco más cuando los empresarios optaban por no competir en calidad, mejoras del proceso de producción o innovaciones tecnológicas, sino rebajando salarios e intensificando el trabajo, para lo cual se trasladaban a provincias cercanas donde se beneficiaban de convenios con salarios inferiores y con más horas de trabajo al año. Esta nueva realidad fue analizada de forma ejemplar por Juan José Castillo y Pablo López Calle en el libro Los obreros del Polo, que estudiaba el caso de la fábrica de Volkswagen de Landaben (Navarra)[74].

Los sindicatos de clase como CCOO, UGT, ELA, LAB y CGT reconocían el problema, pero no conseguían desarrollar una acción sindical que unificara los intereses particulares de los colectivos de trabajadores divididos en decenas de empresas, aunque todos trabajaran para fabricar el mismo producto y dependieran unos de otros.

Las nuevas organizaciones del trabajo y la flexibilidad

Las dificultades de los sindicatos para afrontar nuevas realidades como la descentralización se dieron también en la elaboración de respuestas ante realidades laborales emergentes para las que las centrales sindicales carecían de estrategia. El trabajo por proyectos, el teletrabajo o la jornada flexible pactada entre trabajador y empresario eran algunas de las nuevas formas de trabajar frente a las cuales las organizaciones sindicales no sabían bien cómo actuar y ante las que acabaron finalmente por renunciar a implicarse en su regulación. Esta dejación generaba distancia e incluso enfrentamientos entre los sindicatos y una parte de los trabajadores que exigían a las centrales nuevas formas de actuación y que veían como la retirada sindical les dejaba sin negociación colectiva en sus condiciones reales de trabajo, y al mismo tiempo daba vía libre para que la empresa negociara individualmente con cada empleado. En estas negociaciones individuales, que variaban mucho en función de cada compañía solía existir un elemento común, que era el intercambio de complementos salariales a cambio de disponibilidad una vez acabada la jornada, en los días descanso y en las vacaciones o incluso durante las bajas laborales. Se extendía así una tendencia a la disponibilidad total del trabajador, facilitada por el desarrollo de la informática y las telecomunicaciones, que a corto plazo suponía una ventaja para las empresas, pero que a medio plazo dificultaba la eficiencia y la mejora de los procesos de trabajo, ya que los problemas e ineficiencias se resolvían en falso dedicando más horas de trabajo en cualquier momento del día (o de la noche) en cualquier día de la semana.

La lucha contra la discriminación de la mujer

La discriminación de las trabajadoras siguió presente en muchas empresas y sectores. También fue continua la lucha para acabar con ella, generalmente liderada por las propias mujeres, como el caso de las limpiadoras de los edificios municipales de Donostia, que llevaron a cabo una huelga indefinida para exigir el mismo sueldo y la misma jornada anual que disfrutaban sus compañeros varones de la contrata de limpieza viaria[75]. En algunas ocasiones, los trabajadores varones también impulsaron luchas por la igualdad, como ocurrió en la fábrica Juan de Garay en Oñati (Guipúzcoa), donde la sección de ELA

obligó a la empresa a que las nuevas contrataciones en puestos de producción incluyeran también a mujeres, por primera vez en la historia de la empresa. Los hombres de esta sección sindical de un pueblo de 11.000 habitantes de Guipúzcoa, consideraban que acabar con la discriminación de la mujer era tarea de todos[76].

Empleo y salud laboral

El salario y la jornada se mantuvieron como los principales contenidos de la negociación colectiva y se abordaban en el 92 por 100 y el 86 por 100 de los convenios respectivamente, pero se complementaron con otros elementos como la creación de empleo por jubilación parcial (presentes en el 23 por 100 de los pactos), la conversión de empleo temporal en fijo (incluidos en 16 por 100 de los acuerdos), el mantenimiento o la creación de empleo (recogidos en el 10 por 100 y el 4 por 100 de los convenios)[77].

Las cláusulas de empleo de los convenios colectivos no tuvieron un efecto sustancial en la reducción del paro. La disminución de jornada, que tuvo cierta importancia en este periodo, no se tradujo tampoco en un aumento significativo de los puestos de trabajo sino que se compensó mediante exceso de jornada no pagada en las empresas con menor fuerza sindical, y mediante horas extra o el aumento de la intensidad del trabajo en las compañías donde los trabajadores estaban más organizados.

En el ámbito de la salud laboral, la negociación colectiva tampoco dio lugar a avances sustanciales, si bien en el sector de la construcción, donde los trabajadores se movilizaron de forma continuada en el tiempo, se lograron algunas mejoras. Pero en el ámbito general, los accidentes laborales y enfermedades de origen laboral se mantuvo en niveles muy altos y el principal objetivo sindical siguió siendo conseguir que los empresarios cumplieran la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995, un objetivo para el que la negociación colectiva no fue eficaz.

Nuevas reglas y nuevas soluciones

Las reformas laborales desreguladoras que se aprobaron en el periodo 96-04 debilitaron a los trabajadores, como hemos visto en el epígrafe anterior. Las políticas económicas neoliberales, unidas a la estrategia de CCOO y de UGT de renunciar a la movilización en el ámbito general generaron una situación de mayor desventaja para los empleados tanto en la negociación colectiva como en el día a día. Ante esta situación desfavorable para la acción sindical, en la que los empresarios aumentaron su poder para imponer condiciones laborales según sus intereses incluso al margen de la ley, algunos sindicatos como ELA y CIG desarrollaron una línea de actuación que demostró su efectividad. La estrategia se basaba en organizar huelgas largas fomentando la participación directa de los trabajadores implicados, y priorizando el apoyo mutuo entre toda la plantilla (acabar con las discriminaciones, conseguir la readmisión de los despedidos) por encima de las reivindicaciones salariales. Este tipo de huelgas lograron resultados incluso en pequeñas empresas donde la acción sindical era más difícil y donde cobraba mayor importancia la solidaridad de trabajadores de empresas vecinas o del mismo sector.

Las huelgas en España

La estrategia emprendida por ELA y CIG de huelgas largas no modificó la dinámica general de los conflictos laborales y los paros más habituales en España siguieron siendo los de pequeño tamaño (en número de trabajadores convocados) y de corta duración. El 30 por 100 de las huelgas duraba un solo día, el 25 por 100 de 2 a 5 días y el 11 por 100 más de un mes, no necesariamente seguido. De acuerdo con el carácter descentralizado de la acción sindical que ya hemos mencionado anteriormente, los convocantes más habituales de los paros eran el comité de empresa y los delegados de personal (que suponían el 50 por 100 de estas movilizaciones), que en su mayoría habían sido elegidos en candidaturas de sindicatos. El segundo convocante más frecuente eran los sindicatos, y el tercero las asambleas de centro de trabajo. El 75 por 100 de las huelgas se realizaban en empresas privadas (principalmente en

las pequeñas y medianas) y el 22 por 100 en el sector público, sobre todo en las empresas públicas y muy pocas en la Administración. En cuanto a las motivaciones de las protestas, la negociación de un convenio estaba en el origen del 33 por 100 de los paros, mientras que el 61 por 100 se debía a otras razones. Entre ellas estaban el impago de salarios o incumplimiento patronal de acuerdos (20 por 100), la organización del trabajo (7 por 100), la reclamación de mejoras independientes del convenio (7 por 100), la solidaridad ante sanciones o despidos (4 por 100) y el apoyo a trabajadores de otras empresas o las huelgas generales (6 por 100)[78].

[1] A. Pérez Collado, De la ilusión a la indignación, 35 años de Ford en España, ¿Obreros felices y sindicalistas resignados?, Valencia, L'Eixam, 2012.

[2] «ELA debe hacer sentir su peso en cada pequeña empresa», Landeia 79 (enero 2000).

[3] «Los de Pascual son la leche», Unión 171 (septiembre-octubre 1997); «Una batalla ganada en el grupo Pascual», Unión 187 (septiembre 1999).

[4] «Guardian acosa», Landeia 111 (junio-julio 2003).

[5] «Xuizo á liberdade sindical nas persoas de tres traballadores da pizarra», Tempo sindical 12 (junio 1996).

[6] G. Kortabarria, op. cit., p. 325.

[7] «Un atentado sin precedentes contra la libertad sindical», Gaceta Sindical 175 (mayo 1999).

[8] «Enpresarik-enpresa», Landeia 60 (febrero 1998); «ELA debe hacer sentir su peso en cada pequeña empresa», Landeia 79 (enero 2000).

[9] O. Monserrat (coord.), Educación y sindicalismo de clase, El Sindicato de Enseñanza de CCOO de Asturias (1978-2013), Oviedo, KRK, 2014, p. 85 y pp. 252-254.

[10] «Novos tempos, novos métodos de represión sindical en INERGA», Tempo sindical 12 (junio 1996); «UGT y CCOO firman a la baja en TRW», Landeia 43

(mayo 1996); «TRW modelo de explotación», Landeia 58 (diciembre 1997).

[11] «Expulsados delegados de Guardian-Llodio», Landeia 95 (septiembre 2001).

[12] «Avanza la negociación», Gaceta Sindical 184 (marzo 2000).

[13] P. Gutiérrez, Miniwatt-Philips, La memoria obrera, Barcelona, El Viejo topo, 2003.

[14] J. J. Castillo y P. López Calle, Los obreros del Polo, Una cadena de montaje en el territorio, Madrid, Editorial Complutense, 2003, p. 80.

[15] «Adegi se la juega y pierde» y «Acuerdo en el Hotel María Cristina tras 75 días de huelga», Landeia 114 (noviembre-diciembre 2003).

[16] Para los párrafos anteriores: M. Mauri y otros, La batalla del Ramón y Cajal. Y otras batallas en defensa de la sanidad pública, Una mirada autocrítica desde el sindicalismo, Madrid, Kehaceres, 2005.

[17] «En Tomares hemos recurrido a todos los medios de lucha que propugnamos los anarcosindicalistas», CNT 293 (septiembre 2003); CNT Sevilla, «Tomares, la huelga ha terminado», 31 de julio de 2003; «Tomares: CNT y Ferrovial firman el acuerdo que pone fin a la huelga del servicio de limpieza», ABC, 29 de julio de 2003.

[18] «Reducir horas da trabajo», Landeia 49 (enero 1997); «TRW modelo de explotación», Landeia 58 (diciembre 1997).

[19] «Multitudinaria manifestación en solidaridad con los trabajadores de GEA», Gaceta Sindical 145 (abril 1996).

[20] Para este epígrafe, nos hemos basado en R. Vega, «Arden las calles, Movilización radical y luchas por el empleo en Naval Gijón», Sociología del Trabajo 90 (2017), pp. 62-75.

[21] «Tras 14 días de huelga, preacuerdo en el convenio de Zardoya-Otis» y «Más de un mes de huelga en Pompas Virgen Blanca», Landeia 71 (marzo 1999); «Sigue la huelga indefinida en Daewoo» y «Subidas salariales del 33% y el 48% en Expert», Landeia 76 (octubre 1999); «Acuerdo pobre en Daewoo»,

Landeia 77 (noviembre 1999); «88 días contra la doble escala salarial», Landeia 55 (agosto-septiembre 1997); «Portland: la huelga ganada», Landeia 61 (marzo 1998); «IPC más 30,000 pesetas en Mallas Ucín» y «Larga huelga en Noroil», Landeia 82 (abril 2000); «Larga huelga en la madera de Bizkaia» «Preacuerdo para el sector conservero de Bizkaia» y «Huelga indefinida en Osatek», Landeia 83 (mayo 2000).

[22] «Iraupen greba», Landeia 95 (septiembre 2001).

[23] «Huelga en hormigones y canteras de Bizkaia», Landeia 102 (abril 2002); «Negociación colectiva», Landeia 103 (mayo-junio 2002).

[24] «Cuatro meses de huelga en Caballito», Landeia 116 (marzo 2004); «Cinco meses de huelga en Caballito», Landeia 117 (abril 2004); «Pulso por el empleo», Landeia 118 (mayo 2004); «La plantilla de Caballito continúa la huelga a pesar del chantaje de la dirección», Landeia 119 (junio-julio 2004); «Astado de derecho», Landeia 119 (junio-julio 2004).

[25] «ELAk irabazi du Corte Inglesen», Landeia 93 (mayo 2001).

[26] «Adivine quién le adivina el porvenir», Unión 185 (junio 1999).

[27] «Teléfono confidencial para denunciar abusos laborales», Unión 182 (marzo 1999).

[28] «Segundo convenio de empresas de trabajo temporal», Gaceta Sindical 152 (enero 1997).

[29] «La situación actual de las ETTs con la ley 14/1994», Unión 183 (abril 1999); «Las ETTs alimentan la cultura de la temporalidad a la carta», Unión 186 (julio-agosto 1999).

[30] J. A. Cerrillo, «¿Qué fue de la lucha contra las ETTs?», Rebelión, 11/2/2009.

[31] «Educación negociará la equiparación en comedores», Landeia 101 (marzo 2002).

[32] «Las arenas movedizas de la subcontratación», Landeia 76 (octubre 1999).

[33] «Segregar para discriminar», «Acuerdo en la subcontratas del Consorcio de Aguas de Bilbao» y «Despidos en el Banco Guipuzcoano», Landeia 99 (enero 2002).

[34] «Basauri: La discriminación, foco del conflicto», Landeia 117 (abril 2004).

[35] «A moda galega da sobreexplotación», Tempo Sindical 36 (octubre 2000).

[36] «Firmado el acuerdo que garantiza el futuro de Hunosa y Minas de Figaredo», Unión 173 (marzo 1998).

[37] «Huelga general en la minería del carbón ante los incumplimientos y retrasos del plan 1998-2005», Unión 185 (junio 1999); «Los mineros secundan masivamente la huelga en el sector del carbón», El País, 2 de junio de 1999.

[38] «Los 471 empleados de la antigua Intelhorce se constituyen en Sociedad Limitada», Gaceta Sindical 148 (julio 1996).

[39] «14 de mayo, huelga general en el olivar», Unión 175 (mayo 1998); «Éxito de la movilización, tirón de orejas al Gobierno», Unión 176 (junio 1998); «El acuerdo de la OCM agravará el problema del empleo en España», Unión 177 (julio-agosto 1998); «Éxito de la manifestación estatal en defensa de la agricultura familiar», Unión 183 (abril 1999).

[40] «Éxito da loita dos traballadores de SINTEL despois de 189 días de acampada e mobilizacións», Tempo Sindical 39 (septiembre 2001).

[41] «La frustrada recolocación de Sintel», El País, 4 de mayo de 2003.

[42] «A Executiva Confederal da CIG exixe unha solución definitiva para os traballadores de Sintel», Tempo Sindical 46 (julio 2003).

[43] «CCOO y SUP firman un acuerdo de cooperación sindical», Gaceta Sindical 145 (abril 1996).

[44] «Sindicalismo en la comisaría», Landeia 65 (septiembre 1998).

[45] «ELA-Ertzaintza contra el despliegue policial en el hotel María Cristina» y «Los sindicatos de la Ertzaintza piden la dimisión de Balza», Landeia 113 (octubre 2003).

[46] «Los sindicatos de la Ertzaintza piden dimisiones», Landeia 114 (noviembre-diciembre 2003).

[47] «Están alejando a la Ertzaintza de la gente», Landeia 115 (enero-febrero 2004).

[48] «Balance de la negociación colectiva en 1996», Gaceta Sindical 153 (febrero-marzo 1997); «Por unha ofensiva da acción sindical na negociación colectiva», Tempo sindical 11 (abril 1996); «Profundizar na iniciativa da clase nacionalista, obxectivo principal na negociación colectiva», Tempo sindical 12 (junio 1996); «La jornada de 37 horas servirá para crear empleo», Landeia 42 (abril 1996); «Criterios para la negociación colectiva en 1997», Gaceta Sindical 153 (febrero-marzo 1997); «Los convenios firmados afectan a casi cinco millones de trabajadores», Gaceta Sindical 156 (junio 1997); «Dinamizar a negociación colectiva para avanzar nos contidos e na participación da clase traballadora nos convenios», Tempo sindical 15 (enero 1997); «El empleo, eje central de la negociación colectiva», Gaceta Sindical 171 (enero 1999); «Objetivos sindicales: empleo, salarios y las 35 horas», Unión 181 (enero 1999); «Más de 7 millones de trabajadores, cubiertos por la negociación colectiva del 98», Unión 182 (marzo 1999).

[49] «Criterios unitarios para la negociación colectiva de 1998», Gaceta Sindical 161 (diciembre 1997); «El Gobierno debe armonizar la reducción de jornada en todo el Estado», Unión 181 (enero 1999); «Los acuerdos, instrumentos eficaces para el empleo y la negociación colectiva», Gaceta Sindical 173 (marzo 1999).

[50] «El aumento de la riqueza también debe beneficiar a los trabajadores», Landeia 66 (octubre 1998); «Decálogo reivindicativo en materia de salario y empleo», Landeia 67 (noviembre 1998); «La eliminación de horas extras y las 35 horas, tareas desde septiembre», Landeia 75 (septiembre 1999).

[51] «No al pacto de eficacia limitada en correos», Unión 182 (marzo 1999); «Por un acuerdo para todos los empleados públicos», Unión 188 (octubre 1999).

[52] «El empleo y su estabilidad en el centro de la negociación colectiva», Gaceta Sindical 180 (noviembre 1999); «Plataforma unitaria de CCOO y UGT para la negociación colectiva», Gaceta Sindical 181 (diciembre 1999); «Cerca de ocho millones de trabajadores han firmado sus convenios con una subida salarial media del 2.92%», Unión 197 (diciembre 2000).

[53] M. Muñoz, El legado de la solidaridad, Historia de CCOO en los sectores de la construcción y los servicios, Madrid, Bomarzo, 2017, pp. 187 y ss.

[54] O. Monserrat (coord.), Educación y sindicalismo de clase, El Sindicato de Enseñanza de CCOO de Asturias (1978-2013), Oviedo, KRK, 2014, pp. 95 y ss.

[55] «El próximo año, a por el 4% de subida», Unión 197 (diciembre 2000); «El VI Comité Confederal de UGT constata que la política del Gobierno está provocando un creciente malestar social», Unión 197 (diciembre 2000); «Objetivo: limitar la temporalidad y la subcontratación», Unión 207 (noviembre-diciembre 2003).

[56] «1568 ordu EITBn», «ELA firma el convenio de la administración foral en Navarra», «Desaparece la doble escala en Vidrala», «Fin de la doble escala en Laminados Velasco» y «Importante reducción de jornada en Cabot», Landeia 82 (abril 2000); «A por todas», Landeia 99 (enero 2002); «El conflicto es inevitable», Landeia 109 (abril 2003).

[57] «Hay que presionar más a la patronal», Landeia 82 (abril 2000); «La negociación colectiva en serio exige una movilización sostenida», Landeia 92 (abril 2001).

[58] «Sólo quien lucha gana», Landeia 101 (marzo 2002).

[59] «Conflicto para largo», Landeia 91 (marzo 2001); «Llevaremos el conflicto al terreno más favorable» Landeia 92 (abril 2001); «La negociación colectiva en serio exige una movilización sostenida», Landeia 92 (abril 2001); «Negociación abierta en las empresas», Landeia 93 (mayo 2001).

[60] «O sindicalismo estatal frea o marco galego de negociación e entrega as xustas reivindicacions dos traballadores» y «O convenio de ENCE reducirá a xornada e aumentará o cadro de persoal progesivamente» y «Frustra-se un novo intento de acadar un convenio galego no metal», Tempo Sindical 23 (junio 1998).

[61] «CCOO y UXT entregan o convenio da construcción en Ourense», Tempo sindical 23 (mayo 1998).

[62] «Folga na empresa Álvarez Lamas», Tempo Sindical 34 (mayo 2000) y «Máis de tres meses de folga en Marcial Lamas», Tempo Sindical 35 (julio

2000).

[63] «Remata cun resultado positivo a folga dos empregados de EYSSA», Tempo Sindical 41 (mayo 2002).

[64] «Cespa en folga ¡acordo xa!», Tempo Sindical 41 (mayo 2002).

[65] «Deteñen o secretario nacional da CIG-Mar pola folga de La Unión», Tempo Sindical 38 (mayo 2001).

[66] «Desde o 30 de xaneiro os traballadores de transportes La Unión manteñen unha folga indefinida», Tempo sindical 37 (marzo 2001); «Deteñen o secretario nacional da CIG-Mar pola folga de La Unión», Tempo Sindical 38 (mayo 2001); «A folga de La Unión marca un ponto de inflexión, porque agora la patronal sabe que en situacións de conflito pode estar ante un paro que dure 120 días», Tempo sindical 39 (septiembre 2001); «El conflicto de La Unión desembocó en un paro del transporte interurbano en Galicia» y «El paro del transporte dejó el sur de Lugo sin líneas de largo recorrido», La Voz de Galicia, 20 de marzo de 2001; «El conflicto de La Unión se convierte en la huelga de transporte más larga de España», La Voz de Galicia, 22 de mayo de 2001.

[67] «Negociación colectiva para 1996, Articulación y plataforma», Gaceta Sindical 144 (marzo 1996).

[68] M. Izquierdo, E. Moral y A. Urtasun, El sistema de negociación colectiva en España: un análisis con datos individuales de convenios, Madrid, Banco de España, 2003.

[69] Datos de 2005: C. Méndez, «Un pasado con éxito, un futuro con interrogantes», en S. Ruesga, F. Valdés y J. M. Zufiaur (coords.), Transformaciones laborales en España, A XXV años de la promulgación el Estatuto de los Trabajadores, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005, pp. 315-324.

[70] «Unir lo sectorial y lo local es clave», Landeia 101 (marzo 2002).

[71] «Solo los sindicatos cumplen la ley de prevención de riesgos laborales», Gaceta Sindical 160 (noviembre 1997).

[72] «Seis mil persoas na marcha en defensa dos rios e das rias», Tempo Sindical

35 (julio 2000); «UGT exige el compromiso por la mejora medioambiental en la negociación colectiva», Unión 197 (diciembre 2000).

[73] «ELA demanda a Sabeco por utilizar sus cursos de formación para cubrir bajas», Landeia 76 (octubre 1999).

[74] J. J. Castillo y P. López Calle, op. cit.

[75] «Contra la discriminación», Landeia 91 (marzo 2001).

[76] «Igualdad a pie de máquina», Landeia 91 (marzo 2001).

[77] Datos de 2007, J. García de Polavieja, op. cit., pp. 62 y ss.

[78] D. Luque, Las huelgas en España: intensidad, formas y determinantes, tesis doctoral dirigida por Rodolfo Gutiérrez y Holm-Detlev Köhler, Oviedo, Universidad de Oviedo, 2010, pp. 242 y ss.

18. Más grandes y sin embargo más débiles. Corrupción y cuestionamiento de los sindicatos

La afiliación a los principales sindicatos de clase creció de forma significativa en este periodo. CCOO llegó a los 970.000 afiliados (en 2004) y UGT a los 800.000 (en 2002), mientras que ELA alcanzó los 100.537 (en 2003), la CIG se aproximó a los 40.000 y LAB incrementó el número de sus miembros a 26.572 (en 2000). Las centrales sindicales se transformaban en el mismo sentido en que lo hacían la estructura productiva y la clase trabajadora. Ganaban peso los afiliados de los servicios, sobre todo en el sector público, hasta el punto de superar en número a los de la industria, pero la principal federación de todos los sindicatos seguía siendo la del Metal. Las mujeres suponían aproximadamente un tercio de la afiliación y eran mayoría en enseñanza y servicios públicos y tenían una fuerte presencia también en los servicios del sector privado. Los eventuales, jóvenes y mujeres, se afiliaban cada vez en mayor medida, pero seguían siendo minoría en todos los sindicatos[1].

Al final de este periodo, la tasa global de afiliación era del 19 por 100 y seguía siendo algo superior entre los hombres (20,6 por 100) que entre las mujeres (16,8 por 100)[2].

A pesar de la fuerte iniciativa desplegada por los sindicatos para impedir la expansión del racismo en los centros de trabajo e integrar en la clase trabajadora a los inmigrantes, estos se incorporaban muy lentamente a las centrales sindicales, debido a la mayor precariedad del colectivo y a que se concentraban en sectores con escasa presencia sindical como la hostelería o el servicio doméstico, o con elevada rotación como la construcción[3].

Los sindicatos crecían en afiliación, pero el modelo de relaciones laborales seguía basándose en la representación. Las elecciones sindicales se expandieron de forma lenta pero continua, llegando cada vez a más empresas y creciendo en porcentajes de participación allí donde se convocaban. Al final de este periodo, España era uno de los países de la UE con más representación sindical en las empresas, pues contaba con delegados electos en el 53 por 100 de las compañías de entre 10 y 49 trabajadores, en el 81 por 100 de las de entre 50 y 249

empleados y en el 93 por 100 de las de más de 250[4].

Según la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo de 2010, los trabajadores con representación sindical en la empresa eran el 47,4 por 100 del total y el 67 por 100 de los trabajadores con derecho legal a representación (los que pertenecían a empresas con más de cinco empleados), siendo este último porcentaje uno de los más altos de la Unión Europea[5].

En las elecciones sindicales de 2003 participaron 6.536.668 trabajadores, que eligieron a 284.984 delegados. Entre los trabajadores convocados, la participación fue del 68,5 por 100. CCOO fue el sindicato más votado, con 110.402 delegados (38,74 por 100), seguido de UGT, con 104.874 (36,8 por 100) [6]. El resto de los sindicatos de ámbito español quedaban a gran distancia, encabezados por USO, que retrocedía ligeramente en porcentaje de representación desde el 3,56 por 100 obtenido en 1995 al 3,11 por 100 en 2003, a pesar de haber integrado en su estructura a varios sindicatos corporativos de la administración pública como SPJ y USIAP. El cuarto sindicato era CGT, cuyo crecimiento era débil salvo en algunos sectores como el ferrocarril y el telemarketing. Por otro lado, las candidaturas de trabajadores no afiliados a ningún sindicato continuaron disminuyendo hasta quedar por debajo del 10 por 100.

En las cuatro provincias vasconavarras, ELA y LAB continuaron aumentando su representación. Al final de este periodo, la primera fuerza sindical del País Vasco era ELA, con el 41 por 100 de los delegados (cerca de 7.000), seguida a gran distancia por UGT (19 por 100), LAB (16 por 100) y CCOO (14 por 100). En Navarra, el sindicato más votado era UGT (32 por 100), seguido de CCOO (24 por 100), ELA (20 por 100) y LAB (12 por 100)[7].

En Galicia, la CIG crecía en representación y UGT bajaba, pero la central socialista mantenía la primera posición con 73.000 votos y 5.000 delegados aproximadamente (29 por 100), seguida a corta distancia por CCOO con 68.000 votos y 4.300 delegados (27 por 100) y por la CIG, con 65.000 votos y 3.800 delegados (26 por 100)[8]. UGT seguía siendo predominante en las pequeñas empresas, donde la actividad sindical era menor, mientras que la CIG se consolidaba como la primera fuerza en las empresas de más de cien trabajadores y, sobre todo, en el muy reivindicativo sector del metal de Pontevedra, donde alcanzaba el 40 por 100 de los delegados.

Tabla 3. Número de votos, número de delegados y porcentaje de delegados por sindicato (1999-2003)

Año	Votos	Delegados	UGT (%)	CCOO (%)	USO (%)	ELA (%)
1999	5.266.089	255.713	37,17	37,63	3,49	40,59
2003	6.536.668	284.984	36,8	38,74	3,11	41

[Porcentajes de ELA, LAB y CIG se refieren solo a las provincias en las que se presentan] Fuente: H.-D. Köhler y J. P. Calleja, op. cit.

CCOO. UN SINDICATO PARTIDO EN DOS

El crecimiento de CCOO en afiliación y representación fue en paralelo al de su plantilla, que al final de este periodo se aproximaba a los 2.000 empleados. La financiación de la organización seguía dependiendo de las subvenciones estatales: las cuotas los afiliados aportaban entre el 44 por 100 y el 46 por 100 de los ingresos según el año, los servicios prestados a los afiliados entre el 8 por 100 y el 10 por 100 y las subvenciones, tanto las directas como las destinadas a cursos de formación, entre el 25 por 100 y el 30 por 100. El presupuesto se dedicaba a gastos de funcionamiento (incluido alquiler de locales) en un 28-34 por 100, a gastos de personal (24-28 por 100) y a transferencia de subvenciones para cursos de formación (22-25 por 100)[9].

La expansión de CCOO supuso también un mayor desarrollo de sus servicios, entre los que destacaban las 23 oficinas de atención a parados organizadas en colaboración con el INEM para ofrecer información gratuita sobre cursos y ofertas de empleo y que según datos del sindicato atendían a unas 150.000 personas al año, tanto afiliadas como no afiliadas[10]. Por otra parte, la Fundación Primero de Mayo mejoró su archivo hasta convertirse en referencia para el estudio del movimiento obrero en España desde los años sesenta y mediante acuerdos de colaboración con varias universidades públicas, editó los primeros libros sobre la historia de CCOO en la transición y la década de los ochenta.

En el ámbito de los servicios no laborales, CCOO siguió ofreciendo a sus afiliados la consultora de fondos de pensiones compartida con UGT, la aseguradora Atlantis y, sobre todo, la cooperativa de vivienda social VITRA, que en este periodo entregó cerca de 20.000 viviendas a precios reducidos en pleno auge de la burbuja inmobiliaria[11].

CCOO mantuvo como seña de identidad la unión de la reivindicación laboral y la intervención sociopolítica. El sindicato se reafirmó en su modelo tradicional con homenajes continuos a los militantes encarcelados o asesinados durante la dictadura franquista por su actividad sindical y política, como Pedro Patiño, miembro de las CCOO de la construcción, asesinado por la policía en 1971 en Leganés (Madrid) por repartir panfletos, Antonio Huerta, Manuel Sánchez y Antonio Cristóbal, trabajadores de la construcción asesinados por la policía en la huelga de Granada en 1970, Manuel Fernández, de las CCOO de la construcción, asesinado por la policía armada en 1973 en San Adrián del Besós (Barcelona) en una huelga, Amador Rey y Daniel Niebla asesinados por la policía en la huelga de Bazán en 1972 en Ferrol (A Coruña) o los abogados de CCOO y del movimiento vecinal madrileño asesinados por la ultraderecha en su despacho de la calle Atocha en enero de 1977. El carácter sociopolítico de CCOO se expresaba también en la solidaridad internacionalista. Además de las iniciativas de cooperación en distintos países, en la Gaceta Sindical se informaba de forma continua sobre la República Árabe del Sáhara Democrática, la represión en Colombia y Palestina, el bloqueo de EEUU a Cuba, la lucha del pueblo kurdo o la lucha por la democratización de Turquía.

Junto a estos elementos de continuidad, CCOO introdujo un cambio estratégico profundo. Como hemos analizado anteriormente, en 1996, el sector mayoritario del sindicato, encabezado por el secretario general Antonio Gutiérrez y por el secretario de acción institucional José María Fidalgo, había planteado renunciar a la movilización contra la política neoliberal y de recortes del Gobierno del PP para tratar de buscar acuerdos parciales.

La nueva línea de actuación generó la oposición de una parte del CCOO, que se organizó en el sector crítico, liderado por Agustín Moreno, Salce Elvira y Marcelino Camacho. En el mes de junio de 1996, este sector presentó un plan de acción alternativo al consejo confederal, cuyo elemento central era una campaña de movilización de parados y del resto de trabajadores de España y del conjunto de la Unión Europea que obligara a los gobiernos nacionales a negociar medidas para la creación de empleo y la extensión de la protección social, con especial atención al sistema público de pensiones. Tras ser debatida, la propuesta se sometió a votación y recibió 23 votos. El informe de Antonio Gutiérrez, que defendía no movilizarse fuera de la negociación colectiva en empresas y sectores, obtuvo 79 votos y fue el que se aprobó como estrategia de CCOO[12].

El sector mayoritario había excluido de las secretarías de la ejecutiva confederal

al sector crítico y extendió esta dinámica de funcionamiento a los órganos de dirección de federaciones, uniones territoriales e incluso a secciones sindicales de empresa. Este estilo de dirección poco respetuoso con la pluralidad interna provocó que las relaciones entre los dos sectores se deslizaran al enfrentamiento total, con el consiguiente debilitamiento del sindicato. A la hora de abordar la confrontación con la patronal en una empresa, lo habitual era que solo se pudiera contar con una parte de la organización. En algunos casos, la situación era más grave aún, porque la otra parte del sindicato no solo se inhibía, sino que actuaba con hostilidad. Además, el simple hecho de defender una posición diferente a la de la mayoría podía significar ser excluido de las responsabilidades de dirección en la sección sindical, la federación o el sindicato provincial, de manera que el necesario debate sobre cualquier actuación se sustituía por la adhesión a lo que planteaba el grupo que contaba con mayoría en cada ámbito. Cuando estas medidas no eran suficientes, el sector liderado por Gutiérrez y Fidalgo recurrió a las sanciones, que según la corriente crítica afectaron a cerca de 900 sindicalistas.

A pesar de estas prácticas, el sector crítico fue capaz de resistir y llegó vivo al año 2000, cuando debía celebrarse el 7.o congreso.

La propuesta del sector crítico

El sector crítico presentó al 7.o Congreso una valoración negativa de los resultados de la estrategia seguida por CCOO desde 1996, considerando que la reforma laboral de 1997 (que rebajaba el coste del despido sin causa) y la escasa movilización en el diálogo social y en la negociación colectiva habían provocado un empeoramiento de las condiciones laborales y un aumento de la precariedad. En el ámbito interno, se señalaba que la dirección confederal había reducido la democracia interna, tomando decisiones importantes sin consultar a la afiliación, rompiendo la tradición existente en CCOO de integrar a las distintas corrientes en los órganos de dirección y sancionando masivamente a los no afines.

La corriente liderada por Salce Elvira y Agustín Moreno proponía un «giro sindical a la izquierda» para que CCOO se movilizara contra «la política neoliberal de recortes en protección social» y forzara al Gobierno a negociar

medidas orientadas a la creación de empleo y a una mejor distribución de la riqueza, buscando la unidad con UGT y tratando de incorporar al resto de sindicatos europeos a esta dinámica. Para la corriente crítica, la generación de empleo se conseguiría desde una mayor participación del Estado en la economía y el desarrollo de los servicios sociales del Estado del bienestar. Se defendía un crecimiento económico beneficioso para el medio ambiente, que requería un esfuerzo también para los trabajadores, a los que se proponía reducir el consumo de algunos productos y servicios privados de alto impacto ambiental y se les planteaba aspirar a vivir mejor consumiendo menos. Estos planteamientos suponían una renovación de la cultura tradicional de la izquierda y el movimiento obrero, basada en el valor del trabajo y del esfuerzo, que buscaba recuperar el terreno que había ganado entre los trabajadores la cultura del pelotazo, del progreso individual y de la emulación de las formas de vida de los segmentos más adinerados de la clase media.

En el ámbito de la negociación colectiva, el sector crítico proponía impulsar la movilización junto a UGT para lograr mejores convenios, que en cualquier caso debían complementarse con reformas legislativas que prohibieran las ETTs, redujeran la jornada a 35 horas semanales, limitaran las horas extra a los casos de fuerza mayor y adelantaran la edad de jubilación a los sesenta años. En cuanto al funcionamiento interno del sindicato, se proponía una mayor participación de la afiliación en las decisiones importantes mediante asambleas y consultas, así como el fin de las represalias y un mayor respeto a la pluralidad dentro de CCOO[13].

La propuesta del sector mayoritario

La corriente mayoritaria se reafirmaba en que la estrategia seguida desde 1996 había sido correcta, argumentando que, si bien era cierto que la reforma de 1997 y la prudencia a la hora de recurrir a la movilización no habían logrado reducir la precariedad, sí que habían conseguido evitar que siguiera aumentando. Para el sector liderado por Antonio Gutiérrez y José María Fidalgo, la estrategia alternativa de los críticos suponía un sindicalismo excesivamente político, que tenía seguidores en CCOO, pero que no conectaba con los trabajadores en las empresas[14].

El sector mayoritario reconocía que su estrategia tampoco había logrado incidir en los centros de trabajo, pero consideraba que la causa no residía en el exceso de moderación, sino en la extensión de la precariedad y en el cambio organizativo de las empresas, cuyas plantillas se debilitaban al ser sustituidas por contratas, autónomos dependientes y falsos autónomos.

En esta cuestión coincidían los dos sectores de CCOO: las dificultades del sindicato para adaptarse a la descentralización productiva provocaban el riesgo de que la central sindical se convirtiera en una organización de trabajadores estables de grandes empresas con buenos convenios, desconectada de la masa creciente de empleados de contratas con condiciones inferiores[15].

En este sentido, desde el sector mayoritario, el secretario general de la CONC Joan Coscubiela planteaba la necesidad de que CCOO cambiara su forma de organización para aglutinar a todas las personas de un centro de trabajo, y no solo a la plantilla de la empresa principal. Esto suponía complementar las secciones sindicales de empresa y federaciones de ramo con otras formas organizativas más adaptadas a la nueva realidad empresarial que fomentaran la unión y la solidaridad de todos los trabajadores de un centro de trabajo o una zona, repartidos entre la empresa principal, las contratas y los autónomos[16].

El resultado del Congreso

El 7.o Congreso de CCOO debía pues decidir entre dos estrategias con diferencias profundas y además tenía que resolver también el relevo en la secretaría general. Dentro del sector mayoritario había dos personas con apoyos suficientes para presentar su candidatura: el secretario de acción institucional José María Fidalgo y el secretario general de la federación del Metal, Juan Ignacio Fernández Toxo. Antonio Gutiérrez propuso a Fidalgo, Fernández Toxo aceptó y finalmente solo hubo una candidatura a la secretaría general, porque el sector crítico se limitó a presentar una lista a la ejecutiva confederal sin proponer candidato a la secretaría general.

En el arranque del 7.o congreso ya se conocía quien sería el nuevo secretario general de CCOO: José María Fidalgo, un médico de la sanidad pública con una

larga trayectoria en el sindicato desde los años setenta. Lo que no estaba claro era qué estrategia seguiría CCOO y qué equipo formaría la nueva ejecutiva confederal. La votación de los delegados inclinó la balanza hacia el lado del sector mayoritario, cuya candidatura recibió el 72 por 100 de los votos, frente al 25 por 100 del sector crítico.

La nueva comisión ejecutiva liderada por José María Fidalgo volvió a excluir de las secretarías confederales a los representantes del sector crítico y profundizó la estrategia iniciada por el equipo de Antonio Gutiérrez y ratificada por amplia mayoría en el 7.o Congreso. De esta manera CCOO se reafirmaba en la negociación de acuerdos con el Gobierno del PP sin confrontar su política neoliberal, lo que fue correspondido por el Partido Popular con un acercamiento a CCOO y especialmente a su secretario general, a través de la fundación FAES. Por primera vez en la historia de CCOO, la dirección del sindicato aproximaba sus posiciones políticas a las de la derecha en cuestiones como la organización territorial del Estado o la estrategia antiterrorista.

Dos años después, en 2002, una parte del sector mayoritario, encabezado por el secretario confederal de organización Rodolfo Benito, consideró que la moderación y la renuncia a la movilización estaban yendo demasiado lejos y planteó su disconformidad. La respuesta del resto del sector mayoritario no fue el debate de ideas y la síntesis de propuestas sino la destitución de Rodolfo Benito, que pasó a estar excluido de las secretarías confederales, al igual que los miembros del sector crítico.

El estilo de dirección del nuevo equipo era aún más autoritario que en la etapa de Gutiérrez y dividía aún más al sindicato, de manera que en el 8.o Congreso, celebrado en 2004, se presentaron dos candidaturas a la secretaría general, la de José María Fidalgo y la de Agustín Moreno. Las listas a la comisión ejecutiva eran tres: la del sector mayoritario, liderada por Fidalgo y Fernández Toxo, la de los críticos, encabezada por Moreno y Elvira y una tercera encabezada por Rodolfo Benito. La secretaría general quedó en manos de Fidalgo, con el 72 por 100 de los votos frente al 36 por 100 obtenido por Agustín Moreno. En las votaciones para la comisión ejecutiva, la lista de Fidalgo también fue la más votada, con un 59 por 100, seguida de la candidatura del sector crítico, que logró el 21 por 100 de los votos y de la de Rodolfo Benito que fue respaldada por el 18 por 100 de los votos de los delegados al congreso.

La nueva ejecutiva estaba formada por 23 hombres y 10 mujeres. El sector de

Fidalgo y Fernández Toxo empleó su mayoría de 19 miembros para dejar fuera de las secretarías a los representantes de las otras dos listas. Las sanciones y exclusiones ya no podían justificarse mediante la excusa de defender a CCOO de la injerencia del PCE y aparecían cada vez más como manifestaciones de un estilo de dirección cada vez menos democrático que se aplicaba no solo contra quien defendía una estrategia sindical diferente, como los críticos, sino también contra quien compartía la estrategia pero planteaba alguna discrepancia, como Rodolfo Benito.

En 2008, fuera ya del marco cronológico de este libro, CCOO celebró su 9.o congreso. José María Fidalgo encabezó de nuevo la candidatura del sector mayoritario, con la seguridad de que nunca en la historia de los grandes sindicatos en España un secretario general que decidía optar a la reelección había perdido el congreso. En esta ocasión, Fidalgo y su equipo ya no competían solo con quienes defendían una estrategia sindical diferente desde el sector crítico, sino también con una parte de CCOO que compartía la línea seguida desde 1996, pero disentía con el estilo de dirección autoritario. En competencia con la lista del secretario general saliente se presentó una segunda candidatura apoyada por la corriente crítica, el sector de Rodolfo Benito y la Comisión Obrera Nacional de Catalunya, a quien Fidalgo había impugnado su congreso a título personal en contra del criterio de la dirección confederal de CCOO. Su candidato era José Ignacio Fernández Toxo, que compartía la línea sindical del sector mayoritario de CCOO (hasta el punto de que era el secretario confederal de acción sindical) pero optaba a la secretaría general para cambiar el estilo autoritario y sectario de dirección, con el compromiso de integrar a las distintas corrientes y acabar con el enfrentamiento interno[17].

La votación de los delegados se presentaba muy ajustada. La candidatura de Fidalgo obtuvo el 48 por 100 de los votos. La de Fernández Toxo logró el 52 por 100 y ganó por la mínima.

La nueva ejecutiva encabezada por Ignacio Fernández Toxo cumplió lo prometido y recompuso la convivencia en el sindicato, renunciando a las prácticas sectarias e integrando a todas las corrientes, ya fueran críticos, del sector liderado por Benito, o seguidores de Fidalgo, quien tras abandonar la secretaría general, volvió a su puesto de trabajo de médico en la sanidad pública.

Se acababa en CCOO la persecución de los discrepantes, pero la estrategia seguida desde 1996, que no era solo respaldada por la cúpula, sino que había

sido apoyada por una amplia mayoría congreso tras congreso, había transformado esta central sindical.

Los afiliados y los delegados en las empresas contaban cada vez menos en las decisiones importantes, que eran cada vez más asumidas por los órganos de dirección elegidos en los congresos cada cuatro años. Las federaciones estatales de ramo dirigían en mayor medida la negociación colectiva, de manera que las decisiones clave sobre los convenios colectivos se alejaban de los centros de trabajo (ya fuera en asambleas abiertas a todos los trabajadores o en asambleas de afiliados) y pasaban a tomarse en las ejecutivas de las federaciones[18].

Esta verticalización del sindicato afectaba a todas las corrientes, incluso al sector crítico, que defendía una mayor participación de las bases. En Asturias, uno de los territorios donde los críticos eran mayoritarios, los dirigentes de CCOO, entre ellos Alberto Rubio, se enfrentaron a la sección sindical de CCOO de Duro Felguera durante la lucha en defensa de los puestos de trabajo y por el futuro de la empresa, hasta el punto de firmar varios acuerdos con UGT y la empresa que suponían despidos de trabajadores, en contra de la posición de la sección sindical y en contra de la asamblea de trabajadores, que como hemos visto, siguió movilizándose hasta lograr la readmisión.

UGT. CAMBIOS Y AUTONOMÍA

En esta etapa, UGT terminó de resolver la crisis de PSV, cuya desastrosa gestión había causado serios perjuicios a los cooperativistas y también al sindicato. La central socialista devolvió las cantidades aportadas por los socios que se habían dado de baja ante los retrasos y la incertidumbre del proyecto, y entregaron el resto de las viviendas, aproximadamente unas 11.200[19].

La central socialista desarrolló varios proyectos de cooperación internacional sindical, financiados con el 0,7 por 100 de las cuotas de los afiliados, en Brasil, Chile, Colombia, República Dominicana, El Salvador, Perú, Haití, Rumanía, Sáhara, y Palestina[20].

Entre los servicios no laborales, el mayor impulso fue en este periodo para la

gestión de los de planes de pensiones acordados en los convenios, que afectaban a 700.000 trabajadores y que UGT afrontó mediante la creación de una sociedad limitada junto a CCOO[21].

En el ámbito interno, la central socialista vivía una situación de relativa división, puesto que en su último congreso se habían presentado dos candidaturas a la secretaría general, la de Cándido Méndez y la de Manuel Fernández Lito, y la de Méndez había ganado por una diferencia mínima. Sin embargo, el sindicalista andaluz consolidó su liderazgo sin mayores problemas, porque las propuestas que defendían ambos eran muy parecidas, y las diferencias se debían a una legítima pugna por el poder dentro del sindicato.

La ejecutiva liderada por Cándido Méndez desarrolló pues la línea sindical iniciada por Nicolás Redondo que se basaba en asegurar la independencia respecto al PSOE (aunque se mantenían vínculos estrechos y algunos dirigentes ugetistas tenían cargos también en el partido hermano) y en el ámbito puramente laboral, en buscar acuerdos generales con Gobierno y patronal y en priorizar los convenios de sector de ámbito estatal, por encima de la negociación colectiva en las empresas y sectores provinciales.

En los siguientes congresos, celebrados en 1998 y en 2002, solo se presentó una candidatura, encabezada por Cándido Méndez, que obtuvo respaldos del 86 por 100 y el 79 por 100 respectivamente. Durante todo este periodo se mantuvo un mismo equipo de dirección con Toni Ferrer al frente de la secretaría de acción sindical, Alberto Pérez en Organización y Almudena Fontecha como secretaria para la Igualdad[22].

UGT seguía aspirando a representar al sector más moderado de la clase trabajadora, pero el deslizamiento de CCOO a posiciones más conservadoras que ya hemos analizado anteriormente provocó un cambio en los papeles que tradicionalmente habían desempeñado ambos sindicatos. En varias ocasiones CCOO firmó pactos con el Gobierno y con la patronal que UGT consideró inaceptables y contra los que se movilizó en solitario, como ocurrió con el pacto sobre pensiones que CCOO acordó con el Gobierno y la CEOE frente a la oposición de la central socialista.

El reto de adaptarse a los cambios de la clase trabajadora

El sindicato liderado por Cándido Méndez trató de adaptarse a las transformaciones de la estructura productiva y de la clase trabajadora entre las que destacaban la proliferación de contratas, la expansión de los empleos del sector servicios y el aumento de puestos de técnicos y profesionales.

Las innovaciones sindicales para conectar con las nuevas realidades se dieron sobre todo en la UGT de Cataluña, cuyo secretario general, José María Álvarez, había sido uno de los principales apoyos de Fernández Lito en el congreso de 1994. Para llegar a los trabajadores de contratas y de empresas sin implantación sindical, UGT-Catalunya puso en marcha un proyecto piloto en L'Hospitalet (Barcelona) que consistía en una asesoría móvil integrada por un abogado laboralista, una abogada especialista en migración y una técnica en salud laboral y medio ambiente, que a bordo de un microbús del sindicato recorría los polígonos para asesorar a los trabajadores[23].

Otra iniciativa novedosa fue la firma de un acuerdo entre UGT-Catalunya y un pequeño sindicato de cuadros (la Confederació de Treballadors de Catalunya), que contaba con 160 delegados electos para que se incorporaran a UGT y organizaran al resto de técnicos y mandos intermedios afiliados a la central socialista[24]. En el ámbito confederal, con el mismo objetivo de impulsar la integración de este colectivo, UGT constituyó en 2001 la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA)[25].

La central socialista dio cada vez más importancia a la lucha contra la discriminación de la mujer, tanto en las empresas como en el interior del sindicato. En 1996, UGT puso en marcha doce centros de información en toda España para las mujeres trabajadoras con el fin de ofrecer orientación laboral y formación[26] y al final de este periodo, aprobó un plan de igualdad que se marcaba como objetivo integrar la perspectiva de género en las políticas sindicales y reforzar la presencia de mujeres en todas las estructuras de la organización[27].

USO. EL TERCER SINDICATO

La USO continuó creciendo en representación y afiliación, pasando de 8.628 delegados en 1996 a 10.130 en 2001 y aumentando el número de miembros hasta aproximarse a los 100.000 afiliados[28].

La expansión de la central dirigida por Manuel Zaguirre fue acompañada del desarrollo de los servicios no laborales, entre los que destacaban el alquiler de residencias de verano y las primeras cooperativas de vivienda en Aragón y Cataluña[29]. La USO también puso en marcha nuevos servicios laborales, como las asesorías jurídicas gratuitas para los inmigrantes[30] y Sotermun, una fundación creada en 1996 para organizar la cooperación al desarrollo, principalmente con países de América Latina, que en sus primeros cinco años de actividad realizó proyectos de cooperación por valor de un millón de euros, financiados con el 0,7 por 100 de las cuotas de los afiliados y con subvenciones de instituciones de ámbito local.

Al igual que en la etapa anterior, el sindicato siguió sin una orientación general definida. Rechazó participar en el sistema de cursos de formación para trabajadores en activo, el FORCEM, que era utilizado por la patronal, CCOO y UGT para financiar sus estructuras de forma irregular y se opuso también a la centralización de la negociación colectiva en convenios sectoriales de ámbito español, porque esta medida dejaba sin efecto la representación de la USO en algunas provincias y porque reducía la participación de los trabajadores en la negociación de los convenios.

Los intentos de definir una estrategia sindical a partir de la actualización de los principios fundacionales de 1961 no fructificaron. La renovación se limitó a una declaración que establecía el pleno empleo como objetivo central de la USO e incluso lo consideraba como «fundamento del sistema democrático», pero este planteamiento, que era además compartido con el resto de sindicatos de clase, no se acompañaba de una estrategia ni de medidas concretas no ya para lograr el pleno empleo, sino tan siquiera para reducir el paro de forma significativa[31].

A pesar de estas carencias, la USO mantuvo su implantación en las empresas, sobre todo en el sector público y en empresas privadas de servicios, demostrando una notable capacidad de expansión. Según sus propios datos, la gran mayoría de los nuevos delegados no procedían de otro sindicato y la mitad trabajaba en pequeñas y medianas empresas donde esta central sindical era la primera fuerza[32].

En la USO convivían estilos de actuación muy diferentes, que incluían secciones sindicales partidarias de la participación directa mediante asambleas y de la movilización (como la sección de la fábrica Monroe en Gijón) junto a las que se mostraban más reacias a la confrontación con el empresario. La dirección de la central optó por potenciar este segundo modelo y a mediados de los noventa decidió convertir a la USO en la referencia a nivel español de los sindicatos independientes, un conjunto heterogéneo que incluía organizaciones formadas por trabajadores contrarios a las movilizaciones y proclives a acordar cualquier propuesta con la empresa, pero que conservaban cierta independencia y, por otra parte, los sindicatos dirigidos por la empresa, es decir, sindicatos amarillos. Entre estos últimos se encontraba FETICO, que se presentaba como una organización interclasista que entendía la empresa como un lugar de encuentro entre trabajadores y empresarios y que acordó su colaboración con la USO[33].

La integración de los sindicatos independientes y amarillos fue de la mano de un giro en el discurso de la USO con unos nuevos planteamientos políticos difíciles de calificar cuyos referentes eran el rey Juan Carlos (presentado como un adalid de la lucha contra la corrupción), Jordi Pujol (calificado como «hombre clave de la política española») y el papa ultraconservador Juan Pablo II, considerado un referente mundial de la defensa del trabajo[34].

La falta de estrategia sindical, la alianza con los sindicatos amarillos y la adopción de unos referentes políticos conservadores no impidieron que en algunas ocasiones, la USO hiciera gala de unos principios sólidos, como demostró la organización de Cataluña en el año 2000, cuando se mantuvo firme en su decisión de colaborar con Amnistía Internacional para investigar las denuncias de malos tratos en las prisiones catalanas, aunque esta decisión provocara la salida del sindicato de un numeroso grupo de funcionarios de prisiones[35].

Los congresos de la USO siguieron sin destacar por sus debates sobre estrategia sindical y se centraron sobre todo en cuestiones internas y en decidir los relevos en las estructuras. La renovación de las ejecutivas confederales fue el asunto central del VI congreso en 1996, del congreso extraordinario de 1997 y del X congreso celebrado en 2002, en el que Manuel Zaguirre, secretario general desde 1977, fue sustituido por Benito López, líder de la USO de Canarias[36].

ELA. VASCOS DE HUELGAS LARGAS

La central nacionalista celebró su IX Congreso en 1997 y en él se reafirmó la estrategia de confrontación con los empresarios que estaba demostrando su eficacia para conseguir mejoras en la negociación colectiva. De acuerdo con esta línea de actuación, el servicio característico y diferenciador de la central nacionalista siguió siendo la caja de resistencia, que se financiaba con el 25 por 100 de la cuota y que desde su puesta en marcha habían sido utilizada por cerca de 10.000 afiliados en unos 250 conflictos. Al final de este periodo, la caja de resistencia proporcionaba 620 euros por cada mes de huelga y en los conflictos extraordinarios podía alcanzar los 1.218 euros mensuales, unas cantidades muy por encima del salario mínimo, que ascendía a 490 euros[37].

Los avances en la negociación colectiva facilitaban el crecimiento de ELA en afiliación y representación, pero al mismo tiempo, la precariedad y las desigualdades sociales seguían extendiéndose. El sindicato asumió que debía revisar en profundidad su estrategia, y abordó esta tarea como marcaba su cultura organizativa: el cambio se haría desde la dirección, en bloque, sin propuestas alternativas y sin demasiados conflictos. La ejecutiva de ELA encabezada por Joxe Elorrieta propuso una nueva línea de actuación, que planteaba que lograr buenos convenios en algunas empresas no era ya suficiente y que marcaba un nuevo objetivo: conseguir medidas de carácter general que mejoraran las condiciones laborales y de vida del conjunto de la clase trabajadora y redujeran la desigualdad, la pobreza y la exclusión social. El nuevo rumbo se concretó en la campaña por la carta de los derechos sociales, cuyo desarrollo hemos analizado anteriormente, y en las alianzas con organizaciones no sindicales[38].

El cambio afectaba a todo el sindicato, desde la dirección hasta las bases. La afiliación no podía ya limitarse a intervenir en los asuntos de su propio centro de trabajo, sino que debía participar cada vez más en cuestiones que afectaban a una comarca, a un sector productivo o incluso al conjunto de la clase trabajadora. A medida que se desarrollaba la nueva estrategia, se constataba que la organización tradicional basada en secciones de empresa y federaciones de rama suponía un obstáculo y la dirección de ELA propuso un cambio organizativo profundo, que se aprobó en el X congreso celebrado en el año 2000.

La nueva estructura se basaba en doce uniones comarcales, concebidas como entes integrales donde los afiliados podrían realizar toda su actividad sindical, desde el uso de los servicios jurídicos hasta las reuniones de su federación de rama. De esta manera, la vida dentro del sindicato pasaba de la sección sindical de empresa a la unión comarcal, que contaba con todas las federaciones de ramo, que se habían unificado en cuatro: Hainbat (Construcción y Madera, Artes Gráficas y Comunicaciones), Gizalan (servicios públicos y enseñanza), Igeko (servicios del sector privado) y Metal[39].

En paralelo al cambio organizativo, la dirección de ELA impulsó el relevo generacional y la incorporación de mujeres al comité ejecutivo y al comité nacional, que estaba formado por los doce miembros de la ejecutiva, doce representantes de las federaciones y otros doce de las uniones comarcales. En el comité nacional entraron seis sindicalistas jóvenes, de los cuales cinco eran mujeres, en su mayoría licenciadas en derecho e historia. En el comité ejecutivo, que siguió liderado por Joxe Elorrieta, ingresaron dos mujeres, Laura González de Txabarri, responsable de Relaciones Internacionales y políticas de género y Amaia Muñoa, al frente de la tesorería[40].

La incorporación de las mujeres al comité nacional y al comité ejecutivo se extendió a los órganos de dirección de todo el sindicato, y al final de este periodo, en las comisiones ejecutivas de las federaciones, las mujeres eran el 28 por 100, aproximándose así a su presencia en el conjunto de la afiliación, que rondaba el 30 por 100[41].

En esta etapa, y con algo de retraso respecto al resto de grandes sindicatos, ELA asumió como una de sus prioridades la lucha contra la discriminación de la mujer. Se creó el área de igualdad de oportunidades, encabezada por Begoña Díaz de Ulzurrun y la central nacionalista comenzó a defender que el trabajo doméstico sin remunerar realizado mayoritariamente por las mujeres era trabajo y tenía valor productivo[42]. ELA comenzó también a proponer medidas de acción positiva, que se concretaban en que en las comarcas donde el 75 por 100 de las mujeres estaba en paro «habrá que empezar a primar la contratación de mujeres»[43]. En el año 2000, el sindicato difundió por primera vez las movilizaciones feministas del 8 de marzo y asumió como propio el enfoque de género en la acción sindical[44].

El valor de la militancia

A diferencia de otros sindicatos mayoritarios que buscaban crecer a través de las elecciones sindicales transmitiendo una imagen de moderación o por medio de la oferta de servicios no laborales, la central nacionalista planteaba un mensaje diferente: los trabajadores debían votar a ELA porque realizaba «un sindicalismo reivindicativo»[45].

Era el de ELA un sindicalismo de movilización algo particular, basado en la confrontación con la patronal para lograr buenos acuerdos, pero que mantenía un perfil propio, «respetable», «de orden». Era el sindicato que lideraba las huelgas más largas y más duras, que sufría como el resto la represión empresarial y los despidos, pero sus piquetes no presionaban, eran muy contenidos, incluso cuando compartían movilizaciones con sindicatos con otra cultura reivindicativa más contundente como LAB[46].

Este modelo sindical iba contracorriente en un contexto cultural marcado por el individualismo, la desmovilización, la cultura del pelotazo y el desprestigio del trabajo y de la solidaridad. ELA se enfrentó a estos factores adversos defendiendo el valor de la militancia, del esfuerzo desinteresado en favor de un proyecto colectivo que no se basaba en buscar el beneficio individual sino en «hacer lo correcto». Rafael San Martín, trabajador de origen palentino afiliado a ELA desde 1979, lo expresaba así

Militar en el sindicato es contribuir con tu tiempo a los objetivos de la organización. Esa una de las broncas que siempre he tenido y sigo teniendo: un delegado que gasta exclusivamente sus horas sindicales en el sindicato no es militante, se limita a hacer su trabajo.

El esfuerzo que requería la militancia se sobrellevaba también gracias al componente de utopía del proyecto sindical, que ayudaba a sobreponerse a situaciones difíciles.

La gente llega con problemas y hay que intentar ayudarles, a veces lo consigues y entonces todo va bien, pero otras no… Hemos vivido una dura reconversión, a veces sientes impotencia porque no puedes llegar a todo… Pero es un camino de ida y vuelta. He recibido mucho: amistad, apoyo en momentos bajos, he tenido un montón de relaciones humanas muy satisfactorias[47].

Entre los cuadros de ELA era habitual un alto nivel de entrega, sobre todo entre quienes habían reconstruido el sindicato desde los años setenta. Entre las bases, la situación era diferente: muchos delegados y afiliados se manifestaban en la calle por la reducción de la jornada a 35 horas semanales y por la eliminación de las horas extra, mientras que al mismo tiempo en sus empresas se hacían grandes cantidades de horas extra[48].

En este periodo ELA mantuvo su propia personalidad, pero se transformó en profundidad. El cambio fue de tal calado que la central nacionalista asumió como propia la lucha obrera de la primavera de 1976, que contribuyó de forma decisiva al fin de la dictadura franquista y en cuyas huelgas y manifestaciones la policía asesinó a varios trabajadores e hirió a cientos de ellos. Desde 2001, ELA comenzó a participar junto a LAB, ESK y STEE-EILAS en los homenajes a las víctimas del 3 de marzo de 1976 de Vitoria y en la reclamación de justicia. Mientras que CCOO y UGT, que tuvieron cierto protagonismo en esas huelgas lideradas por sectores anticapitalistas y asamblearios, se distanciaban de su memoria, ELA, que no había tenido participación alguna en las protestas de 1976, planteaba que su lucha era la misma lucha obrera de entonces, con los mismos valores, pero encarnados en nuevas reivindicaciones como las medidas contra la precariedad, la defensa de un salario garantizado para los parados y la reducción de jornada a 35 horas[49].

LAB. SINDICALISMO, POLÍTICA Y COMUNIDAD

En 1996 LAB alcanzó por primera vez la condición de sindicato más representativo en el País Vasco, al superar el 15 por 100. En Navarra aún quedaba por debajo del límite establecido por la LOLS y sumaba 1.949

representantes en los dos territorios.

Ese mismo año, la central abertzale realizó su IV Congreso en el que los debates se centraron en la estrategia de construcción nacional más que en las reivindicaciones laborales y en el que se reeligió secretario general a Rafa Díez. LAB se reafirmaba como parte de un movimiento político más amplio, la izquierda abertzale, al que pertenecían la mayoría de sus dirigentes y militantes, y al mismo tiempo defendía su autonomía para establecer su propia estrategia.

Desde 1996, LAB se planteaba como objetivo extender su acción sindical al País Vasco francés. No era una tarea sencilla, porque en Francia regía un sistema centralizado de negociación colectiva que dificultaba que un sindicato pudiera implantarse solo en las tres provincias vasco francesas.

Al igual que en el resto de sindicatos, las mujeres estaban infrarrepresentadas en los órganos de dirección de LAB, y al igual también que el resto de organizaciones, la central abertzale trató de corregir esta discriminación. En el comité nacional elegido en el V congreso las mujeres eran ya 10, lo cual suponía el 25 por 100, y en el comité ejecutivo eran tres de un total de trece: Ainhoa Etxaide, responsable del área de Juventud, Mari Paz García, secretaria de Jurídica e Itziar Lopategi al frente del área de Mujer.

En 2000, LAB celebró su V congreso, que una vez más no se centró tanto en las estrategias de reivindicación laboral como en la aportación del sindicato al conjunto de la izquierda independentista vasca para sobreponerse a la ilegalización de la mayoría de sus organizaciones y para avanzar hacia el reconocimiento del derecho a la autodeterminación

El sindicato se fortalecía de manera lenta pero continua, y en el año 2000 superaba los 26.000 afiliados y los 3.300 delegados, con una presencia consolidada sobre todo en el Metal, donde trabajaban el 32 por 100 de sus miembros, y en menor medida en comercio y hostelería (federación que agrupaba al 14 por 100 de la afiliación), enseñanza y administración pública[50].

LAB continuó siendo un sindicato de movilización, que compartía con ELA una misma línea sindical en la negociación de los convenios basada en la importancia de las huelgas para lograr mejoras laborales, aunque ambas centrales diferían en el ámbito de los acuerdos, pues mientras ELA prefería los pactos de empresa, LAB apostaba por los convenios sectoriales provinciales.

LAB también compartía con ELA el mismo análisis sobre la paradoja que suponía que la estrategia seguida por ambas centrales que combinaba presión y negociación lograba avances en los convenios, pero al mismo tiempo, resultaba ineficaz para para reducir la precariedad, las desigualdades y el desempleo en el conjunto de la clase trabajadora. Ante esta situación, la central abertzale trató de abrir el diálogo social con el gobierno vasco, presentando una propuesta de política de empleo basada en la reducción de jornada, jubilación a los sesenta años con contratos de relevo indefinidos, eliminación de las horas extra y prohibición de las Empresas de Trabajo Temporal. Ante la negativa del gobierno vasco a negociar la política económica con los sindicatos, LAB realizó junto a ELA y otros sindicatos como ESK y STEE-EILAS una campaña por las 35 horas, que como ya hemos visto anteriormente, incluyó marchas, manifestaciones y huelgas.

La apuesta de LAB por intervenir en el diálogo social y participar en las instituciones era firme y la central abertzale se incorporó parte también del Consejo de Relaciones Laborales de la comunidad autónoma vasca, donde defendió junto a ELA propuestas sobre políticas de empleo, el marco vasco de relaciones laborales y mayores competencias socioeconómicas para el País Vasco. Sin embargo, la falta de voluntad negociadora del gobierno autonómico, llevó a los dos sindicatos a retirarse del Consejo.

En Navarra, LAB trató de participar en el diálogo social con el Gobierno y la patronal, pero en la comunidad foral, CCOO y UGT utilizaron su mayoría para excluir a las dos centrales nacionalistas del consejo de relaciones laborales y del resto de organismos.

CIG. GALLEGOS DE LLUVIA Y LUCHA

En el periodo 1996-2004, la CIG profundizó su modelo sindical propio, que unía las reivindicaciones laborales con los derechos nacionales de Galicia y con la crítica al capitalismo. Las tres fechas más emblemáticas para la central nacionalista siguieron siendo el primero de mayo, día internacional de los trabajadores, el 10 de marzo, día de la clase trabajadora gallega, que conmemoraba los asesinatos en 1972 a manos de la policía franquista de Amador

Rei y Daniel Niebla en la huelga de los astilleros de Ferrol, y el 25 de julio, día de la patria gallega.

La CIG crecía de forma constante y se consolidaba como un sindicato de movilización que a través de su revista transmitía una imagen diferente a la de CCOO y UGT, con abundancia de manifestaciones y huelgas y con una importante presencia de mujeres y de trabajadores del sector servicios.

El apoyo a la movilización tenía pocos límites para la CIG. En aquellos sectores, especialmente el Naval, donde los trabajadores respaldaban el uso de métodos contundentes para defender los puestos de trabajo como las barricadas con neumáticos ardiendo o los enfrentamientos con la policía, la central nacionalista daba su respaldo públicamente, incluso cuando estas protestas eran utilizadas por el PP, la patronal y los medios gallegos para acusar al BNG y a la CIG de colaboración con ETA y de promover la kale borroka.

La CIG se reivindicaba como una fuerza social nacionalista gallega que defendía no solo los intereses de la clase trabajadora, sino los de toda la sociedad y los de la economía gallega. Su forma de actuación más habitual eran la movilización reclamando más poder político para Galicia y una política económica orientada a la industrialización y al desarrollo del sector público, que frenara las privatizaciones, la precariedad, la emigración y modificara las cuotas de la UE que limitaban la producción[51].

La CIG hizo una prioridad de la defensa de la lengua gallega, con campañas y manifestaciones por la escolarización en gallego en la educación infantil, primaria y secundaria. En esta misma línea, la revista del sindicato incluía una sección sobre literatura y teatro en lengua gallega[52].

La oposición a la política económica neoliberal de los gobiernos del PP y de la Unión Europea fue otro elemento central en la actividad de la CIG. La central nacionalista fue el sindicato mayoritario que más se opuso al Tratado de Maastricht y a sus políticas neoliberales para la moneda única basadas en la reducción del gasto público, medidas monetaristas, contención de la inflación, flexibilización del mercado laboral y liquidación del Estado del bienestar[53].

La CIG también mantuvo en esta etapa otra de sus señas de identidad: la solidaridad internacionalista. Mientras que CCOO, UGT y ELA actuaron sobre todo en proyectos de cooperación internacional, la central nacionalista gallega

mantuvo una actividad intensa de apoyo a sindicatos y organizaciones políticas de izquierda en América Latina y Asia. La CIG se movilizó en favor del Partido de los Trabajadores del Kurdistán y otras organizaciones kurdas acosadas por el gobierno turco, protestó en contra de los ataques israelíes a la población civil palestina en Gaza y apoyó de forma continua a la Cuba socialista y a las organizaciones independentistas de Timor Este. La relación internacional más estrecha de la CIG fue con los sindicatos chinos y sobre todo con la CGTP-IN portuguesa y con la Central de Trabajadores de Argentina, país receptor de emigración gallega donde el sindicato nacionalista respaldó a las Madres de la Plaza de Mayo en su lucha por hacer justicia con los responsables de los 30.000 desaparecidos de la dictadura, de los cuales unos 7.000 eran de origen gallego. El vínculo de la emigración llevó a la CIG a apoyar a la guerrilla guatemalteca que se enfrentaba a una dictadura genocida respaldada por Estados Unidos y algunos de cuyos dirigentes eran curas gallegos, como Fernando Hoyos, comandante del Ejército Guerrillero de los Pobres.

Al final de este periodo, en 2004, la CIG realizó su primer proyecto de cooperación internacional con la Uniao Nacional dos Trabalhadores da Guiné (UNTG), el sindicato mayoritario de Guinea Bissau, una organización con la que desarrolló un proyecto de energías renovables financiado por la Xunta y la diputación de A Coruña[54].

Congresos

Los dos congresos celebrados por la CIG en este periodo se centraron más en consolidar la unificación de la INTG y la CXTG que en las estrategias de acción sindical. En el II Congreso, realizado en 1997, se presentó una única lista pactada de una comisión ejecutiva encabezada por Fernando Acuña, ex secretario general de la CXTG y por Manuel Mera, antiguo líder de la INTG.

En el III congreso, que tuvo lugar en el año 2001, concurrieron varias candidaturas a la dirección del sindicato, con planteamientos sindicales muy parecidos, pero con distintos respaldos políticos dentro del nacionalismo gallego: Suso Seixo, militante de la ING desde 1977 y posteriormente de la INTG, encabezaba la lista apoyada por la UPG, principal partido del BNG; Fernando

Acuña contaba con el respaldo de Unidade Galega (partido heredero del PSG-EG y también integrado en el BNG); Rosa Garrido era apoyada por la Frente Popular Galega, una escisión por la izquierda de la UPG que no formaba parte del Bloque y defendía un frente amplio de toda las fuerzas a la izquierda del PSOE, tanto nacionalistas gallegas como españolas. La cuarta candidatura estaba encabezada por Bautista Vega, presidente del comité de empresa de la central térmica de Meirama en A Coruña.

La candidatura de Suso Seixo, apoyada por la UPG, logró el 61 por 100 de los votos y la mayoría de los puestos en la ejecutiva, en la que también obtuvieron representación las otras tres corrientes.

En este III congreso, la CIG se reafirmó en su línea tradicional de sindicalismo de movilización, integrado en el movimiento nacionalista gallego, con un fuerte componente político y decidido a continuar participando en las protestas contra la Unión Europea, la globalización, el neoliberalismo y el imperialismo[55].

Aunque la mayoría de los miembros de la dirección de la CIG eran también dirigentes del BNG, el Bloque no intervenía de forma organizada en el sindicato, pues no tenía una comisión sindical ni fijaba una posición sobre las decisiones que debía tomar el sindicato. Era esta una decisión fruto del análisis de los efectos negativos que en el pasado habían tenido los intentos de trasladar al sindicato las posiciones de los distintos partidos nacionalistas gallegos, reproduciendo el viejo esquema piramidal según el cual el partido dirigía los frentes de masas, entre los que se encontraba el sindical[56].

Al igual que el resto de grandes sindicatos, la CIG acompañó su crecimiento con el desarrollo de los servicios a los afiliados, tanto los no laborales (residencias de tiempo libre, seguros de hogar, vida y coche e incluso una cooperativa de vivienda en Vigo) como sobre todo los laborales. Entre estos últimos destacaron la caja de resistencia, que se financiaba con el 2 por 100 de las cuotas de afiliación y las publicaciones sobre sindicalismo e historia de la izquierda y las luchas sociales en Galicia. Las revistas y libros cortos, de alta calidad, menos de cien páginas y precios simbólicos, lograron una buena difusión porque se adaptaban a las necesidades de los afiliados y delegados del sindicato en lugar de estar dirigidos a especialistas universitarios en historia o derecho, como era lo habitual.

La igualdad de género en la CIG

Las trabajadoras suponían el 40 por 100 de la afiliación de la CIG, un porcentaje algo mayor que en el resto de grandes sindicatos[57]. En la imagen transmitida por la central nacionalista gallega, la clase trabajadora aparecía en toda su diversidad, con abundantes imágenes de obreras y de hombres y mujeres del sector servicios en administración pública, banca, enseñanza, limpieza, hostelería, comercio, alimentación. Sin embargo, las mujeres estuvieron excluidas de los puestos de dirección durante el primer y el segundo congreso, donde se eligieron ejecutivas formadas exclusivamente por hombres. Para resolver esta discriminación, la CIG creó la secretaría de la mujer, liderada por Rosa Garrido, que puso en marcha en 1994 un servicio de guardería gratuita para los afiliados en el local de Vigo atendida por una profesional contratada, de manera que facilitara la participación de padres y madres en la vida sindical[58].

Las primeras reivindicaciones contra la discriminación de la mujer realizadas por la CIG se centraron en uno de los colectivos más discriminados, las trabajadoras del hogar, para las que la central nacionalista reclamó en 1999 la incorporación al régimen general de la seguridad social para igualar sus prestaciones sociales, entre ellas, las bajas médicas y la jubilación[59].

La CIG se sumó a la lucha por los derechos de las mujeres trabajadoras con algo de retraso respecto al resto de sindicatos, pero cuando se incorporó, lo hizo siguiendo su estilo sindical: el 10 de octubre de 2000, en coordinación con la marcha mundial de mujeres, la central nacionalista convocó una huelga general de mujeres de dos horas de duración, contra la pobreza y la violencia de género.

La lucha contra la discriminación llegó también al interior del sindicato y en el tercer congreso fueron elegidas las primeras sindicalistas para formar parte de la dirección. La ejecutiva votada en el congreso celebrado en 2001 quedó formada por cuatro mujeres (Consuelo Martínez, Elvira Patiño, Carmen Antas y Rosa Garrido) y ocho hombres (Suso Seixo, Fernando Acuña, Manuel Mera, Ramiro Oubiña, Serafín Otero, Antolín Alcántara, Manuel Currás).

Tras el III congreso, la secretaría de la mujer pasó a ser dirigida por Elvira Patiño y mantuvo su actividad dirigida a combatir la precariedad, en sus diferentes manifestaciones de contratos temporales, contratos a tiempo parcial y trabajo en

negro, que afectaban especialmente a las trabajadoras[60].

SLG. SOLIDARIDAD E INNOVACIÓN DESDE EL CAMPO GALLEGO

En el periodo 1996-2004, el SLG pasó de ser un pequeño grupo de ganaderos de leche de la provincia de Lugo a convertirse en un verdadero sindicato representativo de todos los trabajadores del campo gallego. La agricultura y la ganadería seguían siendo un sector importante de la economía, que empleaba a unas 70.000 personas de forma directa, mujeres en su mayoría. También eran mujeres la gran mayoría de los 10.000 labriegos y ganaderos que no estaban dados de alta en el régimen especial agrario y por tanto sufrían una situación de discriminación en cuanto a derechos laborales y prestaciones sociales[61].

El crecimiento del SLG fue de la mano de una movilización continua que tuvo dos objetivos prioritarios: acabar con la discriminación de la mujer y defender el derecho a producir y a vivir en el campo. En las explotaciones familiares, las más abundantes en el campo gallego, lo habitual era que trabajaran tanto el marido como la mujer, pero en condiciones muy diferentes. Como la ley solo admitía un titular por explotación, generalmente era el hombre quien figuraba como tal, mientras que la mujer, a pesar de hacer un trabajo similar, quedaba relegada como «ayuda familiar», sin derecho a incluirse en la Seguridad Social agraria, ni a prestaciones sociales como jubilación o ayudas por maternidad, sin poder participar en las cámaras agrarias, con problemas para el usufructo de la propia herencia, sin derecho legal a decidir sobre la compra y la venta de productos, equipamiento o créditos y en situación de vulnerabilidad en caso de violencia machista en la pareja.

Ante esta situación, el SLG impulsó una campaña de denuncias judiciales y movilizaciones por la titularidad compartida de las explotaciones agrarias, que se mantuvo en el tiempo y que logró una victoria parcial con la reforma de 2003, cuando las mujeres consideradas «ayuda familiar» vieron reconocido el derecho a cotizar en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social. En 2011, se consiguió una nueva reforma que aceptaba la titularidad compartida y la primera solicitud en Galicia fue realizada por un hombre afiliado al SLG[62].

El derecho a vivir del trabajo en el campo chocaba con las cuotas establecidas por la Política Agraria Común de la Unión Europea y el SLG organizó movilizaciones de forma continua por el derecho a producir y contra un sistema de cuotas que impedía a los ganaderos gallegos producir a plena capacidad para obligar así a España a aumentar sus importaciones de productos agrarios como la leche. Las protestas con mayor repercusión fueron las marchas de tractores, que el Gobierno reprimió con dureza, sancionando a cientos de trabajadores del campo con multas elevadas e incluso con acusaciones penales que implicaban penas de tres años de cárcel. El SLG, que como el resto del sindicalismo nacionalista gallego estaba habituado a enfrentarse a la represión, respondió con una campaña de movilización que logró la retirada de las multas y de las peticiones de prisión[63].

La lucha contra la Política Agraria Común llevó al SLG a buscar alianzas de ámbito europeo. El SLG formó parte de la Confederación Campesina Europea (CPE), desde su fundación en a finales de los ochenta para oponerse a la Política Agraria Común de la Unión Europea y para fomentar que los agricultores y ganaderos de los diferentes países se apoyaran mutuamente en lugar de competir bajando los precios.

La secretaria general del SLG Lidia Senra entró en la dirección de la CPE en 1994 y representó a esta coordinadora internacional en el comité consultivo de producciones animales de la UE hasta el año 2000. La CPE impulsó una coordinación con organizaciones agrarias de los cinco continentes denominada Vía Campesina que hasta el año 2004 realizó encuentros en Mons (Bélgica), Tlaxcala (México), Bangalore (India) y Sao Paolo (Brasil).

En el ámbito interno, el SLG incorporó a las mujeres a los órganos de dirección, que pasaron de estar ausentes de la comisión permanente a ocupar el 40 por 100 de los puestos. La central nacionalista asumió como propio el feminismo, impulsado desde la secretaría de la mujer por Pura Seoane e Isabel Villaba. La líder del sindicato durante este periodo, fue Lidia Senra, cotitular junto a su marido de una pequeña explotación en Pontevedra y militante nacionalista gallega y sindicalista agraria de larga trayectoria. Senra tuvo un papel clave en la expansión del sindicato y también en su evolución hacia la autonomía respecto a la UPG. En el VII congreso del SLG, el sector que seguía apostando por la subordinación a la UPG apoyó la candidatura de Xurxo Álvarez a la secretaría general, pero fue derrotado por la candidatura de Carmen Freire, respaldada por la secretaria general saliente Lidia Senra[64].

CGT. CONSOLIDACIÓN Y LENTO DESARROLLO

La CGT inició el periodo 96-04 tratando de consolidarse. La organización seguía creciendo en afiliación, pero no lograba acordar una estrategia común y más que un sindicato con una línea de acción compartida, la central anarcosindicalista era un archipiélago de secciones sindicales con poca cohesión y limitado apoyo mutuo. Para superar la fragmentación interna y la desorientación, el XII congreso, celebrado en 1993, había elegido como secretario general a José María Olaizola, un sindicalista guipuzcoano experimentado, que sería reelegido en el XIII congreso en 1997.

Durante los dos mandatos de Olaizola, la CGT ganó en cohesión interna y fue definiendo una línea propia de actuación, que daba mucha importancia a la participación en reivindicaciones sociopolíticas junto a otros sectores de izquierda no sindicales: marchas contra el paro, la pobreza y la exclusión social, campañas contra las políticas neoliberales de Unión Europa definidas en la cumbre de Maastricht, movilizaciones contra la guerra, la iniciativa legislativa popular por la reducción de jornada a 35 horas semanales, actividades de solidaridad con el mexicano Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN) y de apoyo a sindicatos de Marruecos y Argelia. De esta manera, la CGT fue definiendo su propia identidad, que trataba de conjugar las reivindicaciones laborales con las luchas sociopolíticas, unidas ambas en un discurso contra la globalización capitalista[65].

Con la nueva orientación, la CGT siguió creciendo lentamente, gracias sobre todo a la incorporación de sectores ya organizados, como sindicatos de ámbito local, colectivos asamblearios, sindicatos desgajados de CNT y una parte de la izquierda sindical de CCOO.

Este modelo de expansión aumentaba la diversidad interna de CGT y contribuyó al abandono definitivo del proyecto original salido del V.o Congreso de CNT de construir un sindicato basado en las secciones sindicales y las asambleas de centro de trabajo que participaba en los comités de empresa de forma instrumental. La CGT pasó a ser un sindicato similar a CIG, ELA o LAB, pero de menor tamaño, generalmente muy combativo a nivel de empresa o sector,

pero que al mismo tiempo contaba con menos cohesión interna, menos apoyo mutuo entre las secciones sindicales de las distintas empresas y menos iniciativa de carácter general.

La CGT seguía siendo una central pequeña, de varias decenas de miles de afiliados, que había pasado de 2.235 delegados en 1996 a 3.072 en 2000, con una implantación notable en algunos sectores como automoción, Correos, Telefónica, ferrocarril y banca, sobre todo en Cataluña, Madrid, País Valenciano, Castilla León y Andalucía.

En abril de 2001, CGT celebró su XIV congreso confederal, en el que la candidatura liderada por Eladio Villanueva, ferroviario natural de Palencia que había jugado un papel clave en la creación y expansión de la sección sindical de CGT en RENFE, ganó a la del secretario general saliente, Olaizola, y renovó el secretariado permanente de la confederación anarcosindicalista.

El nuevo equipo dirigente mantuvo las campañas sociopolíticas que conectaban a la CGT con sectores juveniles y políticos de la izquierda más movilizada, especialmente el movimiento antiglobalización, y dio una mayor cohesión a la organización, que se implantó en el sector emergente del telemarketing caracterizado por la precariedad y por el alto porcentaje de mujeres y jóvenes en las plantillas[66].

Entre los años 2000 y 2004, la CGT consiguió actualizar los principios anarcosindicalistas de acción directa y apoyo mutuo por medio de una nueva práctica sindical y sociopolítica y se consolidó como un referente del sindicalismo de participación y movilización. La central liderada por Eladio Villanueva mejoró su capacidad de extender la organización a nuevas empresas y sectores, un elemento clave para el futuro del sindicato, y también se convirtió en una referencia para secciones sindicales de CCOO (y en algunos casos de UGT) partidarias de un mayor grado de participación directa y de movilización en su acción sindical, hasta el punto de que, en algunas ocasiones, se integraron en la CGT.

A pesar de la expansión en nuevas empresas y de la incorporación de secciones de otros sindicatos, la CGT seguía siendo un sindicato mucho más pequeño que CCOO y UGT, e incluso que USO, pero con capacidad de intervención notable en algunos sectores y grandes empresas concretas como automoción, Correos, administración pública, ferrocarril o telemarketing.

Al final de este periodo, en 2004, CGT contaba con 3.695 delegados, agrupados sobre todo en Cataluña (972) Madrid (859), País Valenciano (604), Andalucía (477) y Castilla León (303).

CNT. UN CAMINO SIN FRUTOS

La CNT quedó muy debilitada tras las sucesivas escisiones que confluyeron en la CGT, pero mantenía una línea sindical homogénea y original, basada en el rechazo a las elecciones sindicales. En esta etapa, la central anarcosindicalista no logró crecer desde fuera de los comités de empresa y se mantuvo como un conjunto de núcleos de trabajadores muy militantes, que trataban de impulsar reivindicaciones laborales, sobre todo luchas contra despidos en pequeñas empresas, pero que no lograba extenderse y cuya afiliación era de varios miles de trabajadores en toda España, concentrados especialmente en Cataluña.

La CNT siguió siendo un referente para una parte de la juventud radical, que nutría continuamente las asambleas del sindicato, pero que pocas veces lograba implantarse en una empresa o sector y por tanto abandonaba pronto la organización. La rotación de la afiliación era muy alta y raras eran las secciones sindicales que se consolidaban. Una de ellas fue la del astillero de Puerto Real, en Cádiz, que desempeñó un importante papel en la lucha contra el desmantelamiento de la factoría.

LA CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS: PARTICIPACIÓN, BARRICADAS Y LUCHAS SOCIALES[67]

En la década de los noventa, la CSI experimentó un crecimiento notable y pasó de ser un pequeño sindicato gijonés a convertirse en la tercera fuerza sindical en Asturias, con locales en Oviedo, Avilés y Mieres, una afiliación en torno a los 2.000 trabajadores y unos 150 representantes electos.

La expansión de la CSI demostraba el éxito de un estilo sindical, basado en la militancia, el apoyo mutuo, y la movilización, sin liberados, sostenido sobre las cuotas de los afiliados, que no recibía subvenciones, ni siquiera las que les correspondían por los delegados electos y que incluso rechazaba a los afiliados que buscaban un sindicato de servicios laborales y no estaban dispuestos a participar de forma directa en la mejora de sus condiciones de trabajo.

El modelo de la CSI se sintetizaba en su logotipo, en el que sobre un mapa de Asturias aparecían representados un miliciano de la revolución de 1934, una barricada de neumáticos ardiendo y un trabajador con un tiragomas.

En una región asolada por la desindustrialización y el cierre de empresas, la CSI ofreció una alternativa al sindicalismo de UGT y CCOO basado en delegar las negociaciones en las estructuras de los sindicatos, asumir los despidos colectivos como inevitables y limitarse a conseguir las mayores indemnizaciones posibles. La Corriente se negaba por principio a firmar los expedientes de regulación de empleo y centraba su estrategia en fomentar la participación directa de los afectados por medio de asambleas y en impulsar la movilización mantenida en el tiempo, utilizando si era preciso métodos contundentes como barricadas y enfrentamientos con la policía, cuando el resto de las medidas de presión no resultaban suficientes para defender los puestos de trabajo.

Este tipo de sindicalismo se practicaba desde los setenta en los astilleros gijoneses y en algunas empresas del metal y la CSI lo extendió a otros sectores como la banca, la hostelería, el comercio, la administración pública regional y sobre todo la sanidad. En el sector sanitario, la Corriente logró romper la dinámica corporativa en la que los distintos colectivos se organizaba en sindicatos diferentes para defender los intereses de cada profesión (médicos, enfermeras…) y consiguió implantar un sindicalismo de clase que trataba de fomentar la mejora colectiva y el apoyo mutuo entre los trabajadores de los distintos sectores, agrupando en un mismo sindicato a médicos, enfermeras, celadores, limpiadoras y personal de mantenimiento.

Para sostener las huelgas de larga duración (uno de los pilares del sindicalismo de la CSI), la Corriente relanzó, junto a otros militantes comunistas y libertarios el Fondo Unitario de Solidaridad Obrera de Asturias (FUSOA), una caja de resistencia creada por las organizaciones antifranquistas durante la dictadura para socorrer a los presos políticos, los despidos y a sus familias.

El otro pilar del modelo sindical de la CSI era la implicación en todo tipo de luchas sociales. Desde sus inicios, la Corriente participó en la campaña de insumisión del movimiento antimilitarista, apoyando a los jóvenes que se negaban a realizar el servicio militar obligatorio y la prestación social sustitutoria. El sindicato también se sumó a las movilizaciones contra los planes generales de ordenación urbana de Gijón por entender que favorecían la especulación urbanística (enfrentándose así a PSOE, IU, CCOO y UGT que apoyaban los planes porque incluían vivienda de protección oficial), a la lucha del movimiento ecologista contra la contaminación industrial que afectaba especialmente a Gijón, a las movilizaciones feministas y tuvo un papel destacado en la denuncia de la corrupción del PSOE y UGT en Asturias. En estos años, la CSI también se implicó en las protestas contra la guerra, en las movilizaciones antifascistas contra los grupos ultraderechistas y en iniciativas de solidaridad internacionalista con Palestina, el Sáhara, Nicaragua y El Salvador.

El sindicalismo de confrontación y de resistencia hizo de la Corriente Sindical de Izquierda una organización respetada por las empresas, pero a la vez perseguida por ellas y, sobre todo, objetivo de la represión policial y judicial. Desde la Corriente se asumía la represión como algo inevitable y se utilizaba para denunciar el recorte de libertades (tanto sindicales como ciudadanas) y para recoger apoyo y solidaridad, resaltando la honestidad de los sindicalistas represaliados por defender los puestos de trabajo, que identificaban con el futuro de Asturias, frente a los responsables políticos y sindicales del desmantelamiento industrial de la región. Para la Corriente Sindical de Izquierda era un motivo de orgullo que todos los secretarios generales del sindicato (Luis Redondo, Cándido González Carnero y Juan Manuel Martínez Morala) hubieran sido encarcelados por su actividad sindical, tanto durante la dictadura fascista como en el régimen democrático.

ESK, SOC E INTERSINDICAL CANARIA

El sindicato ESK-CUIS se desarrolló durante la segunda mitad de los noventa y fue capaz de sobrevivir al cierre de las fábricas del metal navarras y vizcaínas donde contaba con mayor presencia e implantarse en sectores como el ferrocarril, el comercio y la limpieza y en grandes empresas públicas como

Correos y Telefónica. Seguía siendo una central sindical pequeña pero consolidada, que contaba con unos 5.000 afiliados y cerca de 400 delegados sindicales. A finales de los noventa, la Izquierda Sindical de CCOO que solo existía ya en el País Vasco y Navarra y estaba integrada por unos 500 afiliados, abandonó su sindicato para unificarse con ESK-CUIS en Ezker Sindikalaren Konbergentzia (ESK)[68].

Intersindical Canaria. Sindicalismo de siete estrellas

En la segunda mitad de los noventa, la Intersindical Canaria extendió su modelo basado en la movilización y en la participación directa de los trabajadores mediante asambleas. Aumentó su implantación en sanidad, administración pública, educación y transportes, sectores en los que se consolidó como central más representativa, llegando a ser primera fuerza en algunas empresas. La central nacionalista también creció en la hostelería y la construcción, aunque en estos sectores no logró superar a CCOO y a UGT. Al final del periodo, su implantación podía estimarse en unos 10.000 afiliados y en un millar de delegados.

La Intersindical se financiaba con las cuotas de los afiliados y con las subvenciones estatales por delegados electos. Las labores de dirección eran realizadas por el secretariado confederal nacional, que funcionaba de forma colegiada, sin un coordinador ni secretario general.

La central nacionalista canaria trató de llevar su estilo de sindicalismo movilizador al diálogo social de ámbito autonómico, pero no fue capaz de contrarrestar la estrategia de CCOO y UGT, que hicieron valer su mayor implantación para excluirla de la negociación con la patronal y el gobierno de las islas.

El enfrentamiento de la Intersindical con CCOO y UGT fue frontal durante todo este periodo, en tanto que representaban modelos sindicales diferentes, pero en las movilizaciones durante la negociación de los convenios y en las huelgas generales convocadas en toda España por CCOO y UGT, primaron la colaboración y la unidad de acción.

En el ámbito político, la IC se integraba en el movimiento nacionalista canario de izquierdas, que consideraba Canarias como una colonia española y participaba de forma habitual en luchas no laborales como el ecologismo, el pacifismo, la solidaridad con el Sáhara, el rechazo a las intervenciones imperialistas de EEUU en América Latina y en Oriente medio[69].

Sindicato de Obreros del Campo

En la segunda mitad de los noventa, el SOC redujo su nivel de movilización, pero al haber logrado participar en la gestión de los subsidios a los jornaleros (el PER), mantuvo su capacidad organizativa, al mismo tiempo que lograba uno de sus principales objetivos: evitar el clientelismo en el cobro del subsidio, así como las represalias a los jornaleros más significados en las huelgas, encierros, manifestaciones, ocupaciones y cortes de carretera. Según sus propios datos, el SOC contaba al final de este periodo con unos 20.000 afiliados, aunque no tenía apenas delegados sindicales[70].

CSI-CSIF: EL CORPORATIVISMO FRENTE A SUS LÍMITES

En el periodo 1996-2004, CSI-CSIF siguió participando en las manifestaciones y huelgas convocadas por todos los sindicatos de la Administración y continuó alejándose de su discurso tradicional para aproximarse los planteamientos de los sindicatos de clase.

Frente a los recortes salariales a los empleados públicos del Gobierno del PP, que se sumaban a los ya practicados por los ejecutivos del PSOE, la central corporativa llamaba a defender los servicios públicos y el Estado del bienestar y reclamaba que los recortes se aplicaran a los grandes propietarios y empresarios[71].

En su V congreso, la central corporativa que eligió como presidente a Domingo

Fernández, trabajador del cuerpo de catedráticos de instituto. La nueva ejecutiva, formada por diez hombres y tres mujeres, reflejaba el cambio de la afiliación, donde ya no tenían tanto peso los funcionarios de las categorías más altas (los cuerpos superiores) y aumentaba el número de miembros de otros colectivos como maestros y administrativos[72]. La crisis interna provocada en la etapa anterior por la falta de democracia interna y por la corrupción se fue resolviendo lentamente, aunque aún se produjeron destituciones y dimisiones de dirigentes, una parte de los cuales se incorporaron a la USO.

CSI-CSIF evolucionaba en su discurso, crecía en número de representantes y superaba sus crisis internas, pero seguía sin resolver el problema estructural que emanaba de su particular modelo sindical. Este sindicato se basaba en un enfoque corporativo que defendía los intereses de colectivos profesionales (funciones exclusivas y vías de acceso a la categoría), dejando en segundo plano (o incluso renunciando a) la mejora de las condiciones de trabajo comunes a todos los trabajadores de la Administración. El desarrollo de este modelo desembocaba de forma natural en el cuestionamiento de la utilidad de una confederación sindical y en su sustitución por pequeños sindicatos corporativos independientes que agruparan solo a los trabajadores de una sola categoría o rama de la administración. Si se trataba de llevar adelante reivindicaciones corporativas, estos sindicatos más reducidos lo podían hacer de forma más descentralizada, cercana y eficaz y además sin tener que acordar nada con el resto de una confederación que no aportaba mucho a la negociación colectiva de ámbito local.

A pesar de la proliferación de sindicatos corporativos al margen de CSI-CSIF, la central liderada por Domingo Fernández siguió creciendo de forma lenta pero continua y alcanzó los 2.600 delegados en 2003[73].

LA CORRUPCIÓN SINDICAL

En estos años, la corrupción sindical tuvo distintas manifestaciones entre las que destacaron los pagos por parte de empresas a federaciones de rama a cambio de firmar acuerdos, la financiación irregular mediante desvío de fondos públicos destinados a cursos de formación o a programas de actuación sociolaboral con

colectivos desfavorecidos y el enriquecimiento de dirigentes mediante cobro de irregular de dietas, mediante pagos de las empresas o mediante contratos a familiares y amigos. Otra práctica que bordeaba la corrupción fue la intervención de los sindicatos en las nuevas contrataciones en las empresas.

Pago de empresas a federaciones de CCOO y UGT por firma de acuerdos

Las federaciones de banca de CCOO y de UGT y el sindicato amarillo FITC cobraron 468.000 de Citibank por la firma de acuerdos en 1999 y 2000 que supusieron el empeoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa, incluyendo traslados forzosos de Madrid a Barcelona y la reducción de 200 puestos de trabajo mediante bajas incentivadas y jubilaciones. Estos pagos se hacían en secreto y se complementaban con favores personales a dirigentes sindicales, como la contratación en Citibank de la mujer de José Miguel Villa, secretario general de la Federación de Servicios de UGT de Madrid o el pago de un viaje a EEUU en 2000 y de unas entradas para un partido de la NBA en Los Ángeles en 2003 a María Jesús Paredes, secretaria general de la federación de banca de CCOO y a su pareja, Francisco Baquero, dirigente de la misma federación de banca de CCOO.

La denuncia pública de la sección sindical de UGT de que Citibank remuneraba de forma secreta a los sindicatos para que firmaran acuerdos que perjudicaban a los trabajadores hizo que la empresa dejara de pagar a UGT, mientras que siguió realizando ingresos a CCOO y a FITC durante los años 2002 y 2003 por valor de 172.000 euros. El resto de sindicatos que participaron en la negociación (CIG y CGT) nunca cobraron del banco[74].

Mediante los acuerdos firmados en 2002 y 2003, Citibank se ahorró un millón de euros para el fondo de pensiones de los empleados de la entidad, y la empresa consiguió sustituir el convenio de banca por el de entidades financieras, cuyas condiciones laborales eran inferiores.

La sección sindical de UGT en Citibank denunció estas prácticas y ante la falta de respuesta por parte de la federación de banca y de la dirección confederal del

sindicato, abandonó la central socialista y se pasó a CGT.

La federación de banca de CCOO (dirigida por María Jesús Paredes y uno de los principales apoyos del secretario general de la confederación José María Fidalgo) defendió los cobros justificándolos como una práctica habitual para remunerar el trabajo de los asesores sindicales que habían participado en la negociación de los acuerdos.

La inclusión en los convenios de liberaciones de sindicalistas (las empresas se hacía cargo de sus salarios y ellos se dedicaban a la labor sindical) o de dinero para los gastos de los sindicatos era una práctica común. En los convenios de grandes empresas era habitual incluir un aumento del crédito horario (horas sindicales) para cada sindicato en función de los resultados electorales, por encima del crédito horario mínimo que establece la LOLS. Con ese crédito horario extra, el sindicato conseguía que algunos afiliados pudieran dedicarse tiempo completo («liberados») a funciones sindicales, tanto en el ámbito de la empresa como en la federación sectorial o en la estructura territorial o confederal. Otra parte de los liberados de los sindicatos recibían su sueldo del sindicato, que los pagaba con sus propios fondos.

Estas prácticas eran realizadas no solo por CCOO y UGT sino también por otros sindicatos como CGT, que entendían que no había nada negativo en disponer de más medios para la acción sindical (horas sindicales y dinero), siempre que no se obtuvieran a cambio de someterse a las pretensiones de la empresa o se intercambiaran por condiciones laborales de las plantillas. En ocasiones no resultaba sencillo dilucidar si las liberaciones y los fondos incluidos en los convenios eran una forma de potenciar la acción sindical o una forma de corrupción, pero en el caso de Citibank, parece que se trataba de lo segundo.

Aunque queda fuera de los límites temporales de este libro, el caso de Panrico resulta clarificador: en 2011, la empresa alimentaria acordó con CCOO y UGT la liberación de dos afiliados de cada sindicato y un pago anual de 30.000 euros a cada central. Un año después, Panrico dejó de abonar las cantidades pactadas a CCOO mientras que siguió pagando a UGT. Ante la reclamación de CCOO a la empresa para que cumpliera lo acordado, Panrico contestó que había dejado pagar porque CCOO no aceptaba sus propuestas en la negociación colectiva[75].

Financiación irregular

CCOO y UGT desviaron subvenciones a la formación de parados y de trabajadores asalariados para destinarlas a formación de cuadros sindicales e incluso a financiar gastos estructurales de sus organizaciones. La financiación irregular con el dinero de los cursos para los parados fue posible por el sistema de formación acordado en 1993 a través de la fundación Forcem. Estas prácticas fueron siempre negadas por sindicatos y patronal, pero fueron acreditadas por el Tribunal de Cuentas, que exigió la devolución de 2,1 millones de euros a varias organizaciones, entre las que se encontraban CCOO, UGT, CEOE y CEPYME[76].

En el caso de la patronal, el dinero se desviaba con la ayuda de empresas de formación que elaboraban facturas falsas y se destinaba al enriquecimiento personal de los empresarios (como los 6,3 millones de euros desviados por la patronal gallega entre 1996 y 2003) y a financiar de forma irregular al Partido Popular y a Convergència i Unió.

Con el cambio del Forcem a la fundación Tripartita (donde por primera vez participaba de forma directa de la Administración del Estado en la aprobación de los cursos), las denuncias de corrupción no cesaron. El sistema de cursos siguió utilizándose para el fraude y el desvío de fondos públicos a empresas de formación, a organizaciones patronales y a los sindicatos UGT y CCOO.

La financiación irregular de CCOO y UGT por medio de convenios bilaterales y subvenciones para cursos de formación alcanzó su mayor desarrollo en Navarra. En la Comunidad Foral, los gobiernos de UPN con apoyo parlamentario de PSN financiaron desde 1998 las estructuras y actividades de UGT, CCOO y la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN). Estas tres organizaciones se repartían un presupuesto anual de 20 millones de euros anuales con el que realizaban programas de atención a inmigrantes, igualdad entre hombres y mujeres, orientación laboral o fomento de la estabilidad en el empleo. Los sindicatos desviaban en torno al 15 por 100 de las subvenciones para sufragar gastos de sus organizaciones como alquiler de locales y teléfono y también para pagar los sueldos de liberados de CCOO y UGT sin relación con los programas[77].

Además del uso del dinero público para otros fines, las subvenciones recibidas por CCOO y UGT para realizar programas sobre igualdad entre hombres y mujeres o estabilidad en el empleo suponían otro problema para los trabajadores. Como hemos visto anteriormente, la precariedad y la brecha salarial entre hombres y mujeres aumentaron en este periodo, debido a la estrategia patronal y a la decisión de UGT y CCOO de minimizar la confrontación con los empresarios. Al mismo tiempo, estas centrales recibían subvenciones para realizar programas que no eran efectivos, en vez de combatir los problemas mediante la acción sindical. En Navarra, la estrategia de CCOO y UGT se alejaba del sindicalismo de clase para aproximarse al sindicalismo amarillo.

Las dietas por las asistencias a consejos de administración fue otro de los temas que generaron debate dentro de los sindicatos. Las organizaciones sindicales participaban en los consejos de organismos públicos para incidir en sus políticas representando los intereses de los trabajadores. Sin embargo, las dietas por esa participación eran en ocasiones muy elevadas y no podían justificarse por gastos de transporte o comida. Por ejemplo, las dietas por asistir a una reunión de dos horas del consejo de administración del puerto de Bilbao ascendían a 1.200 euros en 2002.

Estas dietas no suponían una fuente importante de financiación irregular de los sindicatos, pero planteaban cuestiones éticas, porque en muchos casos eran injustificables. CCOO y UGT optaron por lo general por aceptar estas gratificaciones, mientras que ELA decidió en varios casos donar ese dinero a fines sociales[78].

Uno de los casos de mayor trascendencia fueron los sobresueldos en negro cobrados por los miembros del consejo de administración de Bankia (antigua Caja Madrid), entre ellos varios dirigentes de CCOO y UGT, que a través de tarjetas opacas sin control se costearon gastos personales por valor de decenas de miles de euros.

Cuando los cobros irregulares (que también percibieron los consejeros de PP, PSOE, IU y la patronal CEOE) salieron a la luz, tanto CCOO como UGT se desmarcaron de estas prácticas que hasta la fecha habían tolerado y que desembocaron en un juicio penal y en condenas de cárcel para varios de ellos, como Gonzalo Martín, Miguel Ángel Abejón y José Ricardo Martínez, de UGT, y Rodolfo Benito, Antonio Rey, Juan José Azcona y Francisco Baquero, de CCOO.

Enriquecimiento de dirigentes sindicales

El caso más grave de corrupción fue el del sindicato minero de la UGT en Asturias. El SOMA-UGT fue dirigido entre 1979 y 2003 por José Ángel Fernández Villa, miembro también de la comisión ejecutiva confederal del PSOE entre 1979 y 1993 y líder en la sombra de la federación asturiana socialista, que gobernó la comunidad autónoma entre 1983 y 1995 y entre 1999 y 2011. Desde la dirección del SOMA y de la Federación Socialista Asturiana, Villa creó un entramado de corrupción mediante el cual un grupo de dirigentes se enriquecieron con dinero público y con cobros de comisiones a los empresarios mineros a cambio de cuotas de producción de carbón, manejadas por Villa a través de su control político de la Consejería de Industria del gobierno autonómico asturiano.

Estas prácticas fueron denunciadas por dirigentes del SOMA-UGT, entre ellos Antón Saavedra, pero Villa logró arrinconarlos dentro del sindicato y se mantuvo de esta manera al frente de una trama de corrupción que se extendió también en el Montepío[79].

El Montepío de la minería asturiana era una mutualidad de larga tradición financiada con aportaciones de los mineros que aseguraba prestaciones en caso de enfermedad, accidente laboral, jubilación y en caso de muerte, ayudas para las mujeres e hijos. Una vez que la Seguridad Social se desarrolló y asumió esas prestaciones, el Montepío se dedicó a gestionar residencias de vacaciones para los trabajadores de la minería y sus familiares. Este organismo benéfico y sin ánimo de lucro, controlado principalmente por el SOMA-UGT y en menor medida por CCOO, de gran influencia en las cuencas mineras asturianas, se convirtió en un foco de corrupción. En los nvoenta, varios dirigentes del Montepío –en su mayoría de SOMA-UGT– cobraron comisiones millonarias a cambio de autorizar la compra de decenas de apartamentos turísticos en Murcia que generaron pérdidas importantes a la mutualidad minera. Dos presidentes del Montepío, ambos de SOMA-UGT, fueron acusados por sindicalistas de CCOO y de SOMA-UGT de cobrar comisiones a las empresas proveedoras de la mutualidad minera, y de enchufar a familiares y amigos en empleos de las residencias de verano del organismo[80].

La trama corrupta de Villa se apoyó en el SOMA-UGT y su control de los fondos mineros –las subvenciones dedicadas a crear industrias que compensaran el cierre de las minas– y también en su influencia en los gobiernos autonómicos del PSOE, donde siempre hubo hombres de su confianza en puestos clave, como Víctor Zapico. Zapico fue consejero de industria, hasta que tuvo que dimitir junto al presidente del principado Rodríguez-Vigil por el escándalo del Petromocho. El consejero había negociado un proyecto de construcción de una refinería de petróleo en el puerto de Gijón que iba a ser subvencionado con 6 millones de euros. Días después de su presentación pública, el diario El Comercio descubrió que se trataba de un timo organizado por un empresario francés y otro empresario asturiano. Zapico pasó entonces a la dirección de la mina La Camocha, donde participó en el fraude del carbón entre 1998 y 2000, que consistía en importar mineral y venderlo a las centrales térmicas como si hubiera sido producido en la mina asturiana, beneficiándose así de las subvenciones a la producción de carbón nacional. Una década después, varios directivos de la mina La Camocha y de Hullas de Coto Quirós serían condenados a penas de prisión y a multas por valor de 64 millones de euros[81].

José Ángel Fernández Villa acumuló un patrimonio de al menos 1,4 millones de euros. En 2012 fue expulsado del PSOE y de la UGT y en 2018 fue condenado a tres años de cárcel por apropiación indebida de 434.1258 euros en perjuicio del sindicato. En 2018, continuaba siendo investigado para comprobar si había desviado a sus cuentas 10 millones de euros de los fondos mineros gestionados por el Ministerio de Industria, por medio de facturas falsas en la construcción de una residencia para mineros jubilados.

Intervención sindical en las contrataciones

Una práctica que no constituía un delito pero que se situaba en la frontera entre la corrupción y el clientelismo, eran los pactos de las centrales sindicales con los empresarios sobre las nuevas contrataciones para incluir en ellas a afiliados o a personas afines. Se trataba de un instrumento utilizado tradicionalmente por los sindicatos amarillos controlados por las empresas, que también fue empleado por algunas secciones de UGT y CCOO en grandes empresas como SEAT (en Barcelona), Pegaso (en Madrid) o Volkswagen (en Navarra) mientras que, en

otras empresas como Ford, lo hacía UGT en solitario. Este tipo de acuerdos vergonzantes pactados en secreto servían a los sindicatos para ganar afiliación, ya que los trabajadores se unían a las centrales para tratar de conseguir contratos para sus hijos y familiares, pero al mismo convertía a las organizaciones sindicales en defensoras de prácticas clientelares y caciquiles en vez de promotores de unas relaciones laborales basadas en criterios de justicia e igualdad de oportunidades. En varias ocasiones, los trabajadores de estas empresas reclamaron a los sindicatos un sistema justo de acceso a los nuevos empleos, con criterios públicos, basados en principios de igualdad, mérito y capacidad y reclamaron la participación sindical en los tribunales de las pruebas de acceso, pero no para colocar a familiares o afiliados sino para garantizar la limpieza del proceso[82].

En Asturias, los sindicatos mineros de CCOO y UGT se sirvieron de su control sobre los fondos mineros para conseguir puestos de trabajo a sus afiliados en empresas subvencionadas que en ocasiones no tenían más proyecto industrial que la captación de dinero público, unas prácticas realizadas también por los partidos políticos de las cuencas mineras (PSOE, IU y PP), que hacían valer su influencia para conseguir su cuota de personas contratadas[83].

[1] José María Fidalgo, «Informe general al 8.o congreso confederal de CCOO», 15 de Marzo de 2004, AFPM; CCOO, «Documentos aprobados en el séptimo congreso», 2000, AFPM; «Informe de gestión: pasado, presente y futuro», Unión 204 (diciembre 2002); «Más que nunca», Landeia 87 (noviembre 2000); «Más jóvenes y mujeres», Landeia 99 (enero 2002).

[2] A. Otaegui, «¿Crisis de la representación del sindicato?», en J. Cruz, R. Menéndez y M. Nogueira (coords.), Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales, Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez, Madrid, Bomarzo, 2017, pp. 193-208.

[3] H.-D. Köhler, Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico, cit.

[4] A. Otaegui, op. cit., pp. 193-208.

[5] Datos de 2010, P. Beneyto, «Desmontando el discurso antisindical», cit.

[6] CCOO, «Documentos aprobados en el séptimo congreso», 2000, AFPM; «Desmontando el discurso antisindical», cit.

[7] «Aún más líderes», Landeia 108 (febrero 2003) y «Un sindicato más joven y femenino», Landeia 109 (marzo 2003).

[8] Los datos son de 1999, pero son representativos de todo el periodo, «Elección sindicais 1994/1995», Tempo Sindical 10 (enero 1996); «A CIG é a central sindical con máis representación nas empresas de gran tamaño», Tempo sindical 33 (marzo 2000).

[9] CCOO, «Balance económico de un mandato», Documentos del 8.o congreso, marzo 2004, AFPM.

[10] «Instrumento para ayudar en la recolocación de parados», Gaceta Sindical 149 (septiembre 1996); «CCOO al servicio de los parados», Gaceta Sindical 163 (abril 1998).

[11] José María Fidalgo, «Informe general al 8.o congreso confederal de CCOO», 15 marzo 2004, AFPM.

[12] «Situación política, procesos de negociación y campaña por el empleo», Gaceta Sindical 147 (junio 1996).

[13] CCOO, «Un sindicato de todos y de todas», enmiendas del sector crítico al 7.o congreso, 2000, AFPM; Salce Elvira «Pluralidad, tolerancia y defensa de los trabajadores», Gaceta Sindical 183 (febrero 2000).

[14] «Autonomía, independencia, capacidad de movilización y concertación a lo largo de 12 años», Gaceta Sindical 183 (febrero 2000).

[15] Rodolfo Benito, «El sindicato en la empresa y en la acción socioeconómica del sindicato», Gaceta Sindical 182 (enero 2000).

[16] Joan Coscubiela, «Avanzar en la estrategia sindical para afrontar los cambios económicos y productivos», Gaceta Sindical 183 (febrero 2000).

[17] Litus Alonso, «En el congreso de CCOO ha habido algo más que un cambio de secretario general», Sin Permiso, 11 de enero de 2009.

[18] «Negociación colectiva para 1996, Articulación y plataforma», Gaceta Sindical 144 (marzo 1996),

[19] «El fortalecimiento de la Unión General de Trabajadores», Unión 173 (marzo 1998); «La sentencia es justa y está ajustada a derecho», Unión 207 (noviembre-diciembre 2003).

[20] «Fondo de solidaridad de UGT», Unión 176 (junio 1998).

[21] «UGT y Comisiones crean una asesoría para garantizar la rentabilidad de los planes de pensiones de empleo», Unión 208 (enero-febrero 2004).

[22] «Órganos Confederales elegidos en el 38.o Congreso», Unión 204 (diciembre 2002).

[23] «Sacar el sindicato a la calle», Unión 197 (diciembre 2000).

[24] «La CTC y UGT-Catalunya han firmado un acuerdo de colaboración», Unión 197 (diciembre 2000).

[25] Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, «Carta circular de la Comisión Ejecutiva Confederal…», 26 de diciembre de 2001 [http://portal.ugt.org/informes/cartanoel.htm]; «La Unión de Técnicos y Cuadros de UGT, por qué y para qué», Unión 207 (noviembre-diciembre 2003); «¿Cómo hacer atractiva la UTC para los profesionales y cuadros?», Unión 209 (marzo-abril 2004).

[26] «Los CIM en pleno funcionamiento», Unión 159 (septiembre 1996).

[27] «IV plan de Acción Sindical para la Igualdad entre hombres y mujeres (2004-2006)», Unión 207 (noviembre-diciembre 2003).

[28] «Intervención del secretario general Manuel Zaguirre en el Acto de Apertura», El Proyecto, especial VII Congreso, diciembre 2002.

[29] El Proyecto, 27 abril 2000; J. M. de la Hoz, Història de la USOC, Lleida, Pagès editors, 2017, p. 134.

[30] «USO con los inmigrantes», Unión Sindical 109 (diciembre 1995) y «USO, una vía para la integración de los inmigrantes», Unión Sindical 110 (abril 1996).

[31] «Intervención del secretario general Manuel Zaguirre en el Acto de Apertura», El Proyecto, especial VII Congreso, diciembre 2002.

[32] «Los delegados: puente entre el sindicato y los trabajadores», El Proyecto, 29 septiembre 2001.

[33] «Hacia la convergencia con la USO», Unión sindical 103 (abril 1994).

[34] «Mensaje navideño del Rey: esperanza frente al derrumbe felipista», Unión Sindical 106 (enero 1995); «Despejar el panorama político para enfrentar los problemas reales», Unión Sindical 106 (abril 1996); «Sindicalistas del mundo en El Vaticano», Unión Sindical 113 (diciembre 1996).

[35] J. M. de la Hoz, op. cit., p. 140.

[36] Manuel Zaguirre, «Unos apuntes sobre los consejos y los congresos en la historia de la USO», en USO, El Proyecto, Especial 50 aniversario de la Carta Fundacional de la USO, Madrid, USO, 2012.

[37] «Confederación», Landeia 115 (enero-febrero 2004).

[38] «Trabajadores globalizados», Landeia 76 (octubre 1999).

[39] «Arraigado, fuerte y moderno», Landeia 109 (abril 2003); «Todas para una», Landeia 111 (junio-julio 2003).

[40] «La defensa, un buen ataque», Landeia 86 (octubre 2000).

[41] «Todas para una», Landeia 111 (junio-julio 2003).

[42] «Millones de voces claman igualdad», Landeia 61 (marzo 1998); «Ser mujer en Euskal Herria» Landeia 81 (marzo 2000).

[43] «Aquí no sobra nadie», Landeia 70 (febrero 1999); «ELA debe ser vanguardia de la lucha por la igualdad», Landeia 81 (marzo 2000).

[44] «Igualdad, día a día», Landeia 79 (enero 2000).

[45] «Desafío y oportunidad», Landeia 65 (septiembre 1998).

[46] «A las cosas que merecen la pena hay que dedicarles tiempo», Landeia 73

(mayo 1999).

[47] «Corazón en verde», Landeia 72 (abril 1999); «Las pymes son un campo de acción y lucha sindical», Landeia 84 (junio 2000).

[48] «Aquí no sobra nadie», Landeia 70 (febrero 1999).

[49] «El 3 de marzo sigue vivo», Landeia 91 (marzo 2001); «Manifestación del 3 de marzo, en Gasteiz», Landeia 101 (marzo 2002).

[50] J. Bustillo, op. cit.

[51] «Os nosos medios de comunicación non son nosos» y «Galicia moveuse polo seu futuro», Tempo Sindical 10 (enero 1996).

[52] «Polo dereito elemental a aprender no noso idioma», Tempo Sindical 41 (mayo 2002).

[53] «A CIG opón-se ao novo pacto social», Tempo Sindical 17 (mayo 1997).

[54] «A segunda e terceira fases de Probisaau van ser executadas entre agosto e decembro desde ano», Tempo Sindical 48 (julio 2004).

[55] «Suso Seixo é o novo secretário xeral tras a realización do III Congreso da CIG» y «Temos a necesidade e a obriga de combater a política anti-social e anti-obreira do PP», Tempo sindical 39 (septiembre 2001).

[56] X. Leira, op. cit., p. 240.

[57] «As mulleres diante do II Congreso da CIG», Tempo Sindical 17 (mayo 1997).

[58] «A gardería infantil da CIG, un servicio necesario», Tempo sindical 13 (outubro 1996).

[59] «Empregadas do fogar, as eternas esquecidas», Tempo Sindical 27 (marzo 1999).

[60] «Xornadas sobre economía sumerxida, muller e traballo e conciliación da vida laboral y familiar», Tempo Sindical 46 (julio 2003).

[61] SLG «Mulleres labregas e globalización, As mulleres na vía campesiña», Sao Paolo, 2004.

[62] R. Raso, «Las luchas de las campesinas gallegas: La secretaría das mulleres del Sindicato Labrego Galego», Revista Andaluza de Antropología 14 (2018), pp. 108-132.

[63] Lidia Senra, «O leite: un sector estratéxico para Galiza», Tempo Sindical 22 (mayo 1998); «Fraga tiña que estar sentado no banquiño pola represión ás tractoradas», Tempo Sindical 27 (marzo 1999).

[64] T. Ledo, op. cit., pp. 96 y ss., 124 y ss.

[65] José Mari Olaizola, «Recuperar la historia y la esencia de la organización», Libre Pensamiento 48 (2005).

[66] Antonio Rivera, «¿Que veinte años no es nada? (Apuntes apresurados para una historia de la CGT, 1984-2004)», Libre Pensamiento 48 (2005).

[67] Entrevista a Juan Manuel Martínez Morala, 2 de diciembre de 2019.

[68] «ESK-CUIS y Ezker Sindikala, escisiones de Comisiones, ratifican hoy su unión», El País, 17 de octubre de 1998; ESK «Un cambio cultural para transformar», El ecologista 80 (marzo 2014); AHEDO, Igor «Ezker Sindikalaren Konbergentzia» en Auñamendi Eusko Entzlikopedia.

[69] Entrevista a Jaime Bethancourt, 14 de enero de 2020, Jaime Bethancourt es dirigente de la Intersindical Canaria.

[70] B. Roca, op. cit.; B. Roca y I. Díaz, op. cit.

[71] R. Hurtado de Mendoza y Alba, cit.

[72] «Informe de Gestión presentado al V congreso de CSIF», Foro sindical 14 (julio 2003); «Nuevo comité ejecutivo nacional», Foro sindical 14 (julio 2003).

[73] «Informe de Gestión presentado al V congreso de CSIF» y «Resolución de política sindical, V congreso de CSIF», Foro sindical 14 (julio 2003).

[74] «Sindicatos vendidos al capital», Interviú, 5/11/2004.

[75] «La Audiencia Nacional condena a Panrico por castigar a CCOO», El País, 12 de noviembre de 2015.

[76] Tribunal de Cuentas, «Informe n.o 567 de fiscalización sobre los fondos públicos destinados a la formación continua de trabajadores. Ejercicios 1996, 1997 y 1998», 2002; Laura Mora Cabello de Alba, La participación institucional del sindicato, Madrid, CES, 2008, p. 151 y ss.

[77] «El Gobierno de UPN financió con dinero público la actividad y las estructuras de UGT, CCOO y CEN durante casi dos décadas», Noticias de Navarra, 28 de enero de 2017.

[78] «Solidaridad portuaria», Landeia 106 (noviembre-diciembre 2002).

[79] «Caso Villa, dietas fraudulentas y mordidas», Atlántica XXII 36 (enero 2015).

[80] «El Montepío, un nido de corrupción desde hace 30 años», Atlántica XXII 36 (enero 2015).

[81] «Condenados a nueve años de prisión los cinco imputados por el fraude de Mina La Camocha», La Nueva España, 21 de noviembre de 2014; «La cúpula directiva de La Camocha condenada de cinco a siete años de cárcel por el fraude del carbón», El Comercio, 30 de diciembre de 2017; «El fraude en La Camocha se salda con penas de cárcel y multas millonarias», La Voz de Asturias, 29 de diciembre de 2017.

[82] Secretariado de la Federación del Metal de CCOO, «Las elecciones SEAT, análisis para un debate", Gaceta Sindical 65 (septiembre 1988); «Situación sindical en la Ford», Gaceta Sindical 72 (abril 1989); J. Roldán, PEGASO, Del paternalismo a la desregulación, Las relaciones laborales entre 1954 y 1994, 2013, p. 218; J. J. Castillo y P. López Calle, op. cit., p. 73.

[83] «Fondos mineros, corrupción y despilfarro», Atlántica XXII, 10 de octubre de 2014.

19. Una clase trabajadora cada vez más precaria y diversa

La clase mayoritaria en España siguió siendo la trabajadora, que agrupaba al 69 por 100 de la población ocupada, muy por delante de la clase media profesional, formada por profesionales liberales, altos funcionarios y directivos, que crecía hasta alcanzar el 26 por 100 y de los empresarios y grandes propietarios que integraban la burguesía y suponían el 5 por 100.

Al final de este periodo, en 2004, la clase trabajadora estaba formada principalmente por 4,86 millones de personas dedicadas al trabajo del hogar y de cuidados sin remunerar (de las cuales el 94 por 100 eran mujeres), 3,45 millones trabajadores del comercio, 3,18 millones de obreros industriales, 2,88 millones de empleados en la construcción, 2,44 millones de parados y 1,6 millones trabajadores de la hostelería. Los siguientes sectores por volumen de ocupación eran administración pública, sanidad, educación, labores administrativas y servicios auxiliares[1].

El sector servicios era el que más empleo proporcionaba, en torno al 39 por 100, por delante de la industria (26 por 100) y el campo (4 por 100). La cantidad total de puestos de trabajo aumentaba, pero se reducía su calidad en forma de menor estabilidad, salarios más bajos y jornadas más largas[2]. Al final de este periodo, el 22 por 100 de los trabajadores prolongaban su jornada habitualmente de forma gratuita, y otro 20 por 100 realizaba habitualmente horas extras pagadas[3].

La clase trabajadora seguía empleada principalmente en empresas privadas y el porcentaje de empleados públicos sobre el total de la población activa era en 2004 el 13,46 por 100, la segunda tasa más baja de la UE-15, solo por delante de Portugal y muy por detrás de Dinamarca (32,43 por 100), Suecia (26,92 por 100), Francia (25 por 100) o Reino Unido (19,36 por 100)[4]. Comparando las mismas categorías laborales, los salarios de los empleados públicos eran inferiores a los de la empresa privada[5] , aunque la media de los salarios públicos era mayor porque buena parte de los puestos de menor cualificación eran subcontratados por parte de la Administración a empresas privadas.

En cuanto a la conciencia de clase, una encuesta del CIS de 1997 mostraba que el 49 por 100 consideraba que los intereses de trabajadores y empresarios eran opuestos, mientras que el 31 por 100 entendía que dichos intereses eran en parte opuestos y en parte los mismos, y el 11 por 100 valoraba que eran básicamente los mismos.

A pesar de la degradación de las condiciones laborales, los trabajadores seguían identificándose con el trabajo bien hecho, y el 89 por 100 se mostraba de acuerdo con la idea de «trabajar lo más posible para que la empresa vaya bien»[6].

La principal desigualdad dentro de la clase trabajadora seguía siendo la de género. Las mujeres trabajaban principalmente en las labores de cuidados en el ámbito familiar de manera gratuita (4,6 millones) y de forma asalariada en el comercio (1,7 millones), la sanidad (1 millón), la hostelería (933.000), la industria manufacturera (825.000) y la educación (779.000)[7].

Las mujeres de clase trabajadora tenían más dificultades para acceder al empleo que los hombres, asumían mayoritariamente el cuidado de menores, ancianos y enfermos en el ámbito familiar, y sufrían mayor paro, contratos eventuales, contratos a tiempo parcial y empleo sumergido que los varones. Las trabajadoras tenían trabas para acceder a los puestos de trabajo mejor pagados y con mayores posibilidades de promoción y se encontraban con obstáculos para acceder al empleo en algunos sectores. Por otra parte, las profesiones con mayoría de mujeres estaban menos valoradas, y en algunos casos seguían cobrando menos que los hombres por trabajos de igual valor[8].

La diversidad interna de la clase trabajadora continuaba aumentando. El colectivo identificado tradicionalmente por los sindicatos como el núcleo de la clase trabajadora esto es, los hombres con contratos estables empleados en grandes empresas industriales y en la construcción, siguió menguando, al tiempo que crecían otros grupos como los eventuales, los contratados a tiempo parcial y en negro (en su mayoría mujeres), los falsos autónomos y los autónomos dependientes de una sola empresa. Los obreros industriales «tradicionales» seguían siendo un colectivo importante, pero no eran ni el núcleo de la clase trabajadora ni mucho menos su totalidad. En las zonas más industrializadas, como Cataluña y País Vasco eran menos del 30 por 100 de la población con empleo. Los trabajadores extranjeros no comunitarios se consolidaron como un sector importante de la clase trabajadora, pasando de 338.720 en 1999 a

1.074.895 en 2003, de los cuales el 69 por 100 estaba dado de alta en la seguridad social (seis puntos por debajo de los españoles), el 9 por 100 estaba en el régimen especial del servicio doméstico y una cantidad similar trabajaba en la economía sumergida[9].

La frontera entre la clase media profesional y la clase trabajadora se difuminaba. Una parte de los profesionales como abogados o ingenieros que trabajaban de forma independiente y facturaban como empresas unipersonales pasaron a ser asalariados, algunos de los cuales perdieron también la autonomía en el desempeño de su trabajo, aproximándose así a las condiciones laborales de la clase trabajadora.

La precariedad tenía cada vez más incidencia en la clase trabajadora y llegaba incluso a sectores de la clase media profesional. En el inicio de este periodo, el 22 por 100 de la población activa estaba en paro, el 10 por 100 en la economía sumergida y el 35 por 100 tenía un contrato temporal, que se extendían no solo en sectores estacionales como hostelería y construcción, sino también en la industria manufacturera, donde suponían cerca del 30 por 100[10].

La precariedad se manifestaba en forma de contratos temporales, trabajo en negro, contratos a tiempo parcial y otras situaciones de vulnerabilidad para los trabajadores y afectaba a la mitad de la clase trabajadora que recibía un salario, especialmente a las mujeres y a los jóvenes, que también sufría mayores tasas de paro.

La extensión de la precariedad transformó en profundidad a la clase trabajadora, haciendo a una parte de ella muy vulnerable a los abusos empresariales. En muchas pequeñas empresas e incluso en algunas grandes compañías, las condiciones de trabajo no las marcaba la negociación colectiva ni la ley, sino la voluntad del empresario. Un ejemplo representativo lo encontramos en la situación vivida en el año 2000 por los empleados del área de servicio «A Quemaidiña» en la A52 en Lira (Pontevedra), cuya gasolinera y restaurante eran explotados por la empresa GEDAS. La plantilla, formada en su mayoría por mujeres, tenía contratos a tiempo parcial, pero realizaba jornadas de ocho horas diarias, que no respetaban los dos días de descanso establecidos y además cobraba por debajo de lo establecido en el convenio. Los encargados, hombres, se dirigían a sus subordinadas con trato vejatorio e insultos e incluso entraban en el vestuario femenino. Ante esta situación, las trabajadoras se plantaron, denunciaron las ilegalidades y se movilizaron con el apoyo de la CIG[11]. Más

allá de la decisión de las trabajadoras de enfrentarse a los abusos de los encargados y el empresario, la situación de esta área de servicio revela el efecto de la precariedad en la degradación de las condiciones de trabajo y muestra también que la precariedad era un conjunto amplio de situaciones de vulnerabilidad que no se limitaba solo a los contratos temporales.

La precariedad se convirtió en una de las principales preocupaciones de los trabajadores para quienes lo más importante en un empleo era la estabilidad (79 por 100), muy por delante del sueldo (28 por 100), o de que la tarea fuera interesante (21 por 100)[12].

Una parte de la clase trabajadora, generalmente en paro o en la precariedad, se encontraba en la pobreza, esto es, tenía ingresos inferiores al 60 por 100 de la mediana de los salarios. Al inicio de este periodo, la pobreza afectaba al 19 por 100 de las personas, que suponían 8 millones, de los cuales 1,5 millones estaban en pobreza extrema[13].

Al mismo tiempo, otra parte de la clase trabajadora disponía de buenos ingresos (aunque menores que los de los países del entorno a excepción de Portugal) y contaba con una vivienda en propiedad, una circunstancia presente en el 79,5 por 100 de los hogares en 2004[14]. En algunos casos, las familias de clase trabajadora poseían incluso una segunda vivienda en el pueblo o en la playa.

Las diferencias dentro de la clase trabajadora se ampliaban. Mientras una parte aumentaba su patrimonio gracias a la burbuja inmobiliaria, otra parte de ella se sumía en la pobreza, incluso cuando conseguía un empleo a tiempo completo.

Esta nueva realidad cuestionaba el papel central que todos los sindicatos asignaban al empleo, porque ya no se trataba solo de que no existieran suficientes puestos de trabajo para todos, sino que el acceso a uno de ellos ni siquiera suponía un seguro frente a la pobreza.

UGT mantuvo su estrategia centrada en el empleo y siguió considerando que el único trabajo existente era el empleo, esto es, el trabajo realizado en el mercado. También CCOO se reafirmó en este planteamiento, a pesar de que la secretaría de la mujer llevaba defendiendo desde comienzos de los noventa la necesidad de que el sindicato asumiera la realidad y aceptara que el empleo no era todo el trabajo y que las labores de cuidados y del hogar eran también trabajo, aunque se hicieran de forma gratuita en el ámbito familiar. En el año 2000, el sector crítico

de CCOO seguía considerando las tareas domésticas como «trabajo no productivo» (aunque reclamaba su reparto entre hombres y mujeres) y cuatro años después, en 2004, el secretario general José María Fidalgo, identificaba trabajo y empleo en su informe al 8.o Congreso[15].

Paradójicamente, los planteamientos más avanzados en este terreno fueron defendidos por dos de los sindicatos mayoritarios que más tarde se habían incorporado a la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres. En 1998, las mujeres de ELA y LAB planteaban que el trabajo de cuidado de hijos y otros familiares era trabajo (lo denominaban «trabajo no asalariado socialmente necesario»), hasta el punto de que reclamaba que se considerara como periodos cotizados o al menos como situaciones asimiladas al alta en la seguridad social. Y en 2001, el manifiesto conjunto de ELA, LAB, ESK, STEE-EILAS, EHNE para el 8 de marzo lo dejaba claro: «las mujeres tenemos mucho trabajo lo que queremos es empleo», una idea que fue asumida por ELA como reivindicación del primero de mayo de ese mismo año: «Trabajo nos sobra, queremos empleo»[16].

[1] Datos de la EPA 2008.

[2] M. Vilar-Rodríguez, «El trabajo como pieza clave del puzle de la economía española: algunas reflexiones desde la historia económica (1939-2016)», Historia, Trabajo y Sociedad 8 (2017), pp. 35-63.

[3] INSHT, IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 1999; INSHT, V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2003.

[4] V. Navarro y M. Tur, El empleo público en España no es excesivo, Madrid, Fundación 1.o de mayo, 2009.

[5] C. Albert y G. Moreno, «Diferencias salariales entre el sector público y privado español: un modelo de switching», Estadística española 143 (1998), pp. 167-193.

[6] CIS, Actitudes ante el empleo y el trabajo, Estudio 2235, 1997, Otro estudio realizado tres años antes ofrecía resultados similares sobre intereses de trabajadores y empresarios: CIS, Sindicatos, Estudio 2088, 1994,

[7] Datos de la EPA 2008.

[8] «Trabajando por la igualdad», Gaceta Sindical 153 (febrero-marzo 1997); «Propuesta de negociación interconfederal contra la discriminación de la mujer», Gaceta Sindical 160 (noviembre 1997); «Millones de voces claman igualdad», Landeia 61 (marzo 1998); «Una política de empleo y protección social desde la perspectiva de las mujeres», Landeia 63 (mayo 1998).

[9] «La sociedad española cambia en los últimos años», Unión 209 (marzo-abril 2004).

[10] «Los contratos temporales en España», Gaceta Sindical 144 (marzo 1996); «Más del 96% de la nueva contratación es temporal», Gaceta Sindical 153 (febrero-marzo 1997); «Chegou a hora da mobilización en defensa do emprego en Galiza», Tempo Sindical 26 (diciembre 1998).

[11] «A Garda Civil denuncia aos participantes dunha concentración en solidariedade con catro obreiras despedidas nunha empresa de Lira en Salvaterra de Miño», Tempo sindical 33 (marzo 2000).

[12] Porcentajes obtenidos sumando la primera y la segunda opción. CIS, Actitudes ante el empleo y el trabajo, Estudio 2235, 1997; resultados similares se obtuvieron en CIS, Sindicatos, Estudio 2088, 1994.

[13] «La pobreza abarca a todas las edades», Gaceta Sindical 148 (julio 1996).

[14] INE. Encuesta de condiciones de vida. Base 2004. Hogares por régimen de tenencia de la vivienda.

[15] «Transformaciones de clase, sujeto político y sindicato», Gaceta Sindical 144 (marzo 1996); CCOO, «Un sindicato de todos y de todas» Enmiendas del sector crítico al 7.o congreso, 2000, AFPM; José María Fidalgo, «Informe general al 8.o congreso confederal de CCOO», 15 Marzo 2004, AFPM.

[16] «Una política de empleo y protección social desde la perspectiva de las mujeres», Landeia 63 (mayo 1998); «Mujeres de azul», Landeia 70 (febrero 1999); «Egun ederra», Landeia 93 (mayo 2001).

20. Mirad, obreros del mundo: la huelga general contra la guerra y el espacio político de los sindicatos

Las principales organizaciones sindicales mantuvieron su posición tradicional de que su actividad partía de un compromiso político, que en el caso de los sindicatos de clase se identificaba con la izquierda, si bien todos se reafirmaron en su autonomía respecto a los partidos políticos[1].

En este periodo, las centrales mayoritarias intervinieron en numerosas cuestiones políticas. Algunas de ellas estaban más vinculadas a la memoria y a la identidad de la izquierda, como la participación de CCOO en el homenaje en 1996 a los brigadistas internacionales que defendieron la República española y la democracia frente al fascismo[2].

UGT y CCOO reivindicaron en este periodo la Constitución Española de 1978 como marco de convivencia que reconocía derechos y libertades y se basaba en valores que eran pilares del Estado del bienestar como la solidaridad y la cohesión social. Las dos centrales sindicales valoraban positivamente que la Constitución establecía los principios de un sistema fiscal basado en principios de igualdad, progresividad y suficiencia y que en el ámbito laboral reconocía los derechos de sindicación, huelga y negociación colectiva y la importancia del diálogo social. Además de esta valoración positiva sobre la Constitución, las principales centrales sindicales apostaban por seguir desarrollando sus contenidos sociales, especialmente los relacionados con la protección social, el empleo, la vivienda y la educación[3].

Otra actuación política de carácter global realizada por los sindicatos fue el apoyo a la causa argentina contra las violaciones de derechos humanos en las dictaduras latinoamericanas de los setenta y ochenta. A finales de los noventa, los tribunales españoles tuvieron que decidir si eran competentes para instruir y juzgar los delitos de genocidio por razones ideológicas cometidos por gobernantes, ejércitos y grupos organizados de las dictaduras de Chile y Argentina contra decenas de miles de opositores, que en su mayoría eran trabajadores y sindicalistas. La fiscalía, a las órdenes del Gobierno del PP, defendía que los tribunales españoles no eran competentes, mientras que CCOO,

UGT, USO, PSOE, IU y CiU apoyaban que se juzgara el genocidio en España, ya que en Chile y Argentina no era posible por las leyes de punto final[4]. Finalmente, la Audiencia Nacional procesó al ex dictador chileno Augusto Pinochet (que llegó a ser detenido en Londres, aunque nunca fue juzgado) y condenó al militar argentino Adolfo Scilingo a 640 años de cárcel por crímenes contra la humanidad que incluían secuestros, torturas, asesinatos, desapariciones y robo de niños.

CON LA CABEZA MUY ALTA. LA LUCHA CONTRA EL RACISMO

Como hemos señalado anteriormente, uno de los cambios producidos en la clase trabajadora española había sido la incorporación de un colectivo de un millón de personas provenientes de otros países, principalmente Marruecos, América Latina y el África subsahariana. Ante el aumento de inmigrantes, la ultraderecha puso en marcha una campaña para extender el racismo, especialmente entre los trabajadores españoles, que incluyó cientos de agresiones y varios asesinatos, entre ellos el del estudiante de origen magrebí Mourad El Abidine, a quien un guardia civil fuera de servicio mató por la espalda a tiros en junio de 1997 en el madrileño barrio de Malasaña.

En algunos países europeos como Inglaterra, Francia y Alemania, el racismo y la xenofobia se extendieron entre una parte de la clase trabajadora, que ante el aumento del paro culpaba a los inmigrantes de la escasez de puestos de trabajo, del deterioro de las condiciones laborales y de los recortes de los servicios sociales del Estado del bienestar.

En España, los sindicatos de clase (especialmente UGT y CCOO) se emplearon a fondo para combatir el avance del racismo entre los trabajadores. Las centrales mayoritarias hicieron una labor continua de información y organización de los inmigrantes y también reclamaron mediante concentraciones y manifestaciones la modificación de la Ley de Extranjería para ampliar la duración de los permisos de trabajo, asegurar la asistencia sanitaria a todos los residentes en España (con o sin permiso de residencia), facilitar el reagrupamiento familiar y regularización de los sin papeles. Para los inmigrantes sin permiso de trabajo, los

sindicatos también reclamaban los derechos civiles básicos de reunión, manifestación, asociación y huelga[5].

A finales de 1999, el Gobierno de José María Aznar aprobó una reforma de la Ley de Extranjería que recogía buena parte de las reivindicaciones de CCOO, UGT y otras organizaciones sociales, que fue apoyada por el PSOE e IU y que las centrales sindicales valoraron positivamente.

La nueva Ley de Extranjería reconocía a los inmigrantes los principales derechos (educación, sanidad, reunión, sindicalización, huelga, manifestación, asistencia jurídica gratuita), establecía un mecanismo de regulación permanente para quienes hubieran residido al menos dos años en España, fijaba un número anual para la entrada de inmigrantes (denominado «contingente») y reconocía el derecho a la reagrupación familiar[6].

CCOO y UGT también organizaron actos culturales y festivales musicales contra el racismo[7], en los que participan decenas de miles de personas, pero la actividad que más incidencia tuvo fue la estrictamente sindical. Las centrales difundieron un discurso claro que planteaba que los inmigrantes eran parte de la clase trabajadora española, con los mismos derecho y deberes que los nativos. Este mensaje fue acompañado por una práctica en las empresas que dejaba claro que los trabajadores que quisieran mejorar su situación a costa de la discriminación de los inmigrantes quedarían excluidos del sindicato, porque CCOO y UGT no aceptarían en sus filas actuaciones sindicales racistas.

Por otra parte, la acción sindical se dirigió también específicamente al colectivo inmigrante, que por lo general sufría peores condiciones. En 1999, CCOO denunció en colaboración con la CGT de Portugal a una red mafiosa hispanoportuguesa que contrataba de forma ilegal jornaleros a bajo precio para trabajar la fresa en Huelva, la fruta en Lleida, el tabaco en Extremadura y el tomate y el pimiento en Navarra. Los intermediarios se quedaban con la mitad del sueldo de los jornaleros portugueses, a quienes alojaban en chabolas de cartón, en condiciones cercanas a la esclavitud[8].

Ese mismo año, CCOO logró que el Estado reconociera que los trabajadores inmigrantes sin permiso de trabajo (conocidos como irregulares) tenían también derecho a la protección frente a los accidentes de trabajo y a las enfermedades profesionales. Esta mejora se logró mediante un conjunto de denuncias a una empresa agraria murciana, a una mutua patronal y a la Seguridad Social,

reclamando las prestaciones de un inmigrante marroquí sin permiso de trabajo que sufrió un accidente laboral que le provocó la amputación de un dedo[9].

Los trabajadores inmigrantes del campo sufrían la misma precariedad que los jornaleros españoles, pero potenciada por carecer de permiso de trabajo, por la falta de organización, por la escasez de redes familiares y por la debilidad de los vínculos sociales con otros colectivos. Esta situación se veía agravada en algunas zonas como el poniente almeriense por la marginación y la exclusión a la que eran sometidos por la población autóctona[10].

Precisamente fue en esta comarca, concretamente en la localidad de El Ejido, donde tuvo lugar uno de los mayores incidentes racistas de toda Europa.

El 5 de febrero de 2000 un joven magrebí con problemas mentales asesinó a navajazos a Encarna López al tratar de robarle el bolso. Unos días antes, otro trabajador magrebí había matado a los empresarios José Ruiz y Tomás Bonilla tras una discusión en la calle. El alcalde de El Ejido, Juan Enciso, llevaba años defendiendo políticas xenófobas y aprovechó la ocasión para liderar la reacción de los vecinos, que apalearon a los magrebíes que intentaron participar en la manifestación de repulsa por los asesinatos y seguidamente procedieron a asaltar las viviendas de los inmigrantes y a golpearles con bates de beisbol y barras de hierro. Durante tres días, una parte de los ejidenses se dedicaron a agredir a los trabajadores marroquíes y a los españoles que se relacionaban con ellos, provocando decenas de heridos ante la pasividad de la policía, que evitó linchamientos, pero no detuvo a ningún participante en las palizas ni en los saqueos de locales. La situación fue calificada por el diario conservador ABC de «vergüenza nacional».

Los trabajadores inmigrantes lograron sobreponerse al miedo y sacaron fuerzas para iniciar una huelga indefinida. A propuesta del secretario general de CCOO Antonio Gutiérrez, un grupo formado por el ministro de Trabajo Manuel Pimentel y por dirigentes de IU, PSOE, PP, CCOO y UGT viajó a El Ejido para expresar sus condolencias a la familia de la joven asesinada y para apoyar a los trabajadores marroquíes contra el racismo. La iniciativa de este grupo y su apoyo a las reivindicaciones de los inmigrantes, especialmente por parte de CCOO y UGT, contribuyeron a que finalmente se llegara un acuerdo entre los empresarios, los trabajadores marroquíes y el Gobierno. El pacto incluía alojamientos para quienes habían perdido sus viviendas en los saqueos, indemnizaciones por los daños, aplicación convenio del campo y regularización

de los inmigrantes sin permiso de trabajo[11].

Juan Enciso, el alcalde del Partido Popular respaldado por una parte importante del pueblo, impidió que se instalaran los campamentos provisionales de la Cruz Roja para los vecinos inmigrantes que habían perdido su vivienda en los ataques racistas. El Partido Popular no tomó ninguna medida contra el regidor por liderar las agresiones racistas, pero cinco años después, en 2005, le expulsó por conflictos en el reparto de poder dentro de la organización. Enciso creó entonces el Partido de Almería, que ganó las elecciones en 2007 en El Ejido y pactó con el PSOE a nivel provincial. En 2009, Enciso fue detenido y encarcelado durante ocho meses, acusado de dirigir una red de empresas que presuntamente había robado 100 millones de dinero público inflando facturas y cobrando por servicios inexistentes en colaboración con una empresa filial de Abengoa. La petición fiscal era de 733 años de cárcel para 65 políticos, empresarios y funcionarios[12].

LA LUCHA POR LOS BIENES PÚBLICOS Y LA REDISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA

Uno de los elementos centrales de la actividad sindical y cuyo carácter era profundamente político era el de los conflictos por los bienes públicos como sanidad, educación, pensiones, y servicios sociales y por la redistribución de la renta realizada por el Estado, dos pilares del Estado del bienestar financiados por los ingresos fiscales.

El sindicato que más importancia dio a estas cuestiones fue, con gran diferencia, ELA. Durante el periodo 1996-2004, la central nacionalista llevó a cabo una actividad continuada de análisis, información a los trabajadores, denuncias públicas e incluso movilizaciones para reclamar una fiscalidad progresiva, de manera que proporcionalmente pagaran más quienes más tenían y se pudiera financiar la extensión de los servicios sociales del Estado del bienestar y se redujeran las desigualdades de renta.

Con estos planteamientos, ELA se enfrentó a las políticas neoliberales del Gobierno central del PP y del ejecutivo autonómico vasco liderado por el PNV.

El sindicato encabezado por José Elorrieta señalaba en 1996 que el concierto económico (una parte del régimen foral que establecía la gestión compartida de los impuestos entre el gobierno autonómico y el central) estaba siendo utilizado por los gobiernos vasco y navarro para favorecer a los más ricos, tolerando el fraude fiscal de los empresarios y rebajándoles el impuesto de sociedades, hasta el punto de que el pago medio del IRPF de un trabajador era el triple que el pago medio que realizaban los empresarios mediante el impuesto de sociedades[13].

En 1998, ELA planteaba que la normativa fiscal era mejorable pero aceptable, y que el problema principal era el fraude fiscal, que se daba de forma generalizada entre los empresarios y profesionales de clase media debido a la permisividad de las haciendas forales. Según los cálculos del sindicato, el fraude alcanzaba los 180 millones de euros anuales en las cuatro provincias vasconavarras[14].

Era este un problema estructural, porque cuatro años después, en 2002, ELA seguía denunciando que el fraude empresarial en el pago de impuestos era muy alto y que hacía que los trabajadores declararan ingresos por el doble que los empresarios en Navarra y por un 40 por 100 más en el País Vasco[15].

A pesar de que en España la presión fiscal era más reducida que en el resto de la UE y a pesar de la extensión del fraude empresarial en el pago de impuestos, los gobiernos central y vasco plantearon reformas fiscales con la misma orientación neoliberal de reducir de forma general los impuestos. Estas medidas contaban con cierto apoyo social, incluso entre una parte de los trabajadores y con un respaldo prácticamente unánime entre los empresarios y los medios de comunicación. Oponerse a una bajada de impuestos no resultaba sencillo y CCOO y UGT, que en los ochenta habían defendido subir los impuestos a quienes más ingresaban, optaron por no confrontar las políticas fiscales neoliberales.

Quienes sí se opusieron a estas políticas fueron ELA y LAB. La central dirigida por Elorrieta expuso sus argumentos contra la reforma fiscal propuesta en 1998 por el lehendakari Ibarretxe que suponía una bajada generalizada de impuestos directos, planteando que ese tipo de rebajas favorecía más a las rentas más altas y que lo que hacía falta era acabar con el fraude de los empresarios a la hora de tributar y aumentar la progresividad del sistema de manera que quien más tuviera, pagara proporcionalmente más. Además de los argumentos, ELA, LAB, ESK, STEE, EHNE e HIRU desarrollaron una campaña de movilizaciones durante varios meses[16].

En 2002, el Gobierno del PP anunció una reforma fiscal similar, que incluía rebajas universales del IRPF. ELA planteaba que aunque la nueva norma supusiera pagar menos impuestos para algunos trabajadores se trataba de una medida que perjudicaba a quienes ganaban tan poco que quedaban por debajo del mínimo establecido para tributar y que, además, la reducción de los ingresos provocaría recortes en el gasto social, que ya de por sí era de los más bajos de la UE, en torno al 20 por 100 del PIB cuando la media europea era del 27,6 por 100 del PIB[17].

ELA prosiguió con su campaña de denuncia y movilización y en febrero de 2003 organizó concentraciones de delegados ante las diputaciones de las cuatro provincias vasco navarras contra la reforma fiscal neoliberal de las haciendas forales, que a su juicio solo beneficiaba a las rentas más altas y a las empresariales y que además perjudicaba a la mayoría al recortar los ingresos disponibles para gasto social[18].

En el País Vasco, las políticas fiscales neoliberales que reducían los ingresos para sostener los servicios sociales fueron de la mano de la privatización de algunos de ellos, como las residencias de ancianos. La primera residencia afectada fue la de Ariznabarra en Vitoria, que fue adjudicada a una empresa privada por un periodo de cuarenta y cinco años. Con el cambio de gestión, la diputación de Álava reducía la cantidad de dinero dedicada a cada anciano de 120 a 60 euros al día. El ahorro era posible gracias al convenio estatal firmado por CCOO y UGT que fijaba el salario del personal de residencias en 600 euros mensuales. La plantilla de Ariznabarra convocó una huelga en diciembre de 2002, para reclamar mejoras laborales, pero también para defender una atención digna a los mayores. Las trabajadoras, en su mayoría afiliadas a ELA, mantuvieron la huelga durante siete meses, cumpliendo a rajatabla los servicios mínimos para garantizar una buena atención a los 140 residentes y a los 60 usuarios del centro de día. Para romper la movilización, la dirección de la empresa despidió a cuatro huelguistas, pero la plantilla continuó con la protesta una semana tras otra, aguantando gracias a la caja de resistencia de ELA. Tras ocho meses de huelga, las trabajadoras lograron que la empresa firmara un acuerdo que suponía la readmisión de las despedidas, 15 nuevos puestos de trabajo, doblar el sueldo y una reducción de jornada anual equivalente a 15 días de trabajo[19].

LA RAZÓN EN MARCHA: LA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

En los años noventa se desarrolló en España un movimiento de solidaridad internacional que buscaba reducir las desigualdades mundiales y promover el desarrollo de los países con mayor pobreza. En el otoño de 1994 se realizaron un centenar de acampadas en otras tantas ciudades que reclamaban al Gobierno que dedicara el 0,7 por 100 de los ingresos fiscales a proyectos de cooperación con el tercer mundo.

Los sindicatos apoyaron al movimiento del 0,7 por 100 y organizaron proyectos de cooperación con centrales sindicales de América Latina, África y Asia, financiándolos con sus propios recursos y en colaboración con administraciones autonómicas y locales[20].

Las organizaciones sindicales también llevaron a cabo una labor de denuncia del trabajo infantil, una realidad muy extendida en los países pobres, y que también se daba en España. A finales de los noventa, cerca de 250 millones de niños entre cinco y catorce años se veían obligados a trabajar en todo el mundo, de los cuales 120 millones lo hacían a tiempo completo en condiciones durísimas. En España, según los datos del Ministerio de Trabajo, los niños de entre doce y quince años que trabajaban eran 285.000 (el 11 por 100) y lo hacían principalmente en la hostelería, el comercio, el textil y el campo. En 1998, UGT y CCOO convocaron una jornada de movilización contra el trabajo infantil que consistió en dieciséis manifestaciones en distintas ciudades como parte de una marcha mundial coordinada por la confederación sindical internacional CIOSL[21].

Las denuncias sindicales del trabajo infantil y del trabajo esclavo se centraron en las empresas textiles de Europa y Estados Unidos que se servían de estas prácticas, entre las que se encontraban Nike, Reebok, Adidas, Umbro, Gap, Tommy Hilfiger o Ralph Lauren. La campaña de denuncia se centró especialmente en la industria de los balones de fútbol cosidos en Pakistán, donde según datos de CCOO, la mitad de los niños que trabajaban en ese sector morían antes de cumplir los doce años[22].

Además de los proyectos de cooperación y de la denuncia del trabajo infantil y

esclavo, los sindicatos también llevaron a cabo actividades más políticas de solidaridad, entre las que destacaron las denuncias del genocidio cometido por la dictadura indonesia en Timor y de la represión de Turquía en el Kurdistán, así como las iniciativas de apoyo a la República Árabe Saharaui Democrática[23].

Otro destinatario principal de la solidaridad sindical fue la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, que en los noventa sufrió una intensa represión por parte del Ejército, la policía y los paramilitares de ultraderecha que acabó con la vida de cerca de 2.700 sindicalistas. La CUT era el primer sindicato del país y a través de la movilización, buscaba acuerdos de diálogo social con el Gobierno, con el que se reunía habitualmente en mesas de negociación. Sin embargo, al mismo tiempo, sus dirigentes eras asesinados sistemáticamente, como su vicepresidente, Jorge Ortega García, que murió a manos de los paramilitares de derechas el 20 de octubre de 1998[24].

EL HUNDIMIENTO DEL PRESTIGE Y LA MAREA NEGRA

El 13 de noviembre de 2002 el petrolero Prestige se accidentó frente a la costa gallega y tras varios días de maniobra acabó hundiéndose a 250 km de la costa. El vertido de su carga llenó la costa gallega de chapapote que afectó a la fauna y a la actividad pesquera hasta el punto de provocar una catástrofe medioambiental.

La reacción de la ciudadanía gallega se canalizó en un movimiento de protesta bautizado como «Nunca Mais», que criticaba a los gobiernos central y autonómico por haber mentido sobre su gestión del accidente y por no haber tomado medidas efectivas para paliar sus consecuencias. Al mismo tiempo, cientos de miles de voluntarios, sobre todo de Galicia, pero también de otras partes de España, se sumaron a las labores de limpieza de la costa.

La CIG fue un componente esencial de las movilizaciones que reclamaban mayores medios contra la marea negra, limpieza de playas, salvamento de fauna y flora y la dimisión de los responsables políticos de la catástrofe medioambiental. Las manifestaciones del invierno de 2002 fueron tan grandes como las de las huelgas generales, con 300.000 personas en Santiago de

Compostela, 150.000 en Vigo y 60.000 en Pontevedra. Y el 23 de febrero de 2003, Nunca Mais convocó una manifestación Madrid, en la que reunió a 500.000 personas, de las cuales 100.000 se habían desplazado desde Galicia[25].

LOS SINDICATOS ANTE ETA

Una parte importante de la actividad política de los sindicatos fue la relacionada con los atentados de ETA, que en este periodo se dirigieron también contra dos colectivos de trabajadores en los que las centrales sindicales de clase tenían implantación: la policía autonómica vasca (Ertzaintza) y los funcionarios de prisiones.

A comienzos de 1996, ETA secuestró al funcionario de prisiones afiliado al PP José Antonio Ortega Lara para forzar al Gobierno a acercar a sus presos dispersados por toda España a cárceles del País Vasco y Navarra. CCOO, UGT, ELA y CIG convocaron movilizaciones para reclamar su libertad durante los casi 18 meses que duró el secuestro. En las concentraciones de ELA, además, se reclamaba el acercamiento de los presos vascos al País Vasco y el respeto a los derechos humanos en las prisiones[26].

En marzo de 1996, ETA asesinó al ertzaina Montxo Doral, afiliado de ELA. La central liderada por Joxe Elorrieta mantenía entonces una dinámica de unidad de acción con LAB basada en la confrontación con los empresarios para lograr mejoras laborales, en la movilización para cambiar la política económica neoliberal del Gobierno vasco y en la exigencia de transferencias sociolaborales al ejecutivo autonómico. La dirección de ELA reclamó una vez más a ETA que dejara las armas y planteó a LAB que si no criticaba el atentado se rompería la unidad de acción. ELA valoraba que la sociedad vasca estaba cada vez más dividida entre dos bloques, por una parte los defensores del modelo territorial definido en la Constitución de 1978 y por otra la izquierda abertzale, y que cada uno solo se sentía afectado por su parte de sufrimiento («sus muertos, sus secuestrados, sus presos»). Ante esta situación, ELA proponía romper esa dinámica e iniciar el diálogo y el conocimiento mutuo que preparara una reconciliación considerada necesaria para lograr la paz.

Tras el atentado contra Montxo Doral, los partidos y sindicatos convocaron una manifestación en Donostia en solidaridad con la Ertzaintza y por el fin de la violencia en la que participaron 80.000 personas.

En los primeros meses de 1997, ETA asesinó a dos afiliados de ELA: el vendedor de bicicletas Eugenio Olaziregi (acusado por error de colaborar con la policía en la detención de un miembro de un comando) y el funcionario de prisiones Francisco Javier Gómez Elosegi. Y en el mes de julio, la banda armada secuestró a Miguel Ángel Blanco, concejal del PP en la localidad obrera de Ermua (Vizcaya) y amenazó con matarlo si en 48 horas el Gobierno no rectificaba la política de dispersión de los presos políticos vascos. El secuestro y la amenaza provocaron una movilización sin precedentes contra ETA para reclamar la libertad del joven político, en la que participaron CCOO, UGT, ELA y CIG. El Gobierno no cedió ni hizo ningún gesto y ETA asesinó a Miguel Ángel Blanco, lo cual desencadenó más manifestaciones en toda España, en las que participaron unos seis millones de personas, según UGT. Las instituciones vascas, junto a CCOO, UGT y ELA convocaron una hora de huelga en el País Vasco y de diez minutos en el resto de España[27]. LAB no se sumó a la huelga, pero algunas de sus secciones sindicales condenaron el atentado, como la de Tafalla (Navarra) y la de la factoría de CAF en Beasain (Guipúzcoa).

En diciembre de 1997, el Tribunal Supremo condenó a penas de cárcel a la mesa nacional de HB. Para responder a esta decisión, la «mayoría sindical vasca» (ELA, LAB, EHNE, ESK-CUIS, STEE-EILAS, HIRU) convocó una manifestación y una huelga de dos horas en el País Vasco y Navarra a las que se sumó la izquierda sindical de CCOO. Pocos días antes del paro, ETA asesinó a José Luis Caso, concejal del PP en Rentería y los convocantes cancelaron la huelga. ELA condenó el asesinato, manifestó que las movilizaciones junto a LAB contra las ilegalizaciones de partidos independentistas o contra la dispersión no podían realizarse si continuaban los atentados y reclamó de nuevo a ETA que abandonara las armas[28].

En septiembre de 1998, ETA declaró una tregua indefinida. El Gobierno del PP inició entonces un diálogo con la organización armada. En este proceso, el ejecutivo presidido por Aznar acercó a un centenar de sus presos a cárceles en el País Vasco y Navarra. A pesar de ello, a finales de 1999, ETA anunció que reanudaba los atentados y en el año siguiente asesinó a 23 personas, en su mayoría políticos del PSOE y del PP, periodistas, militares, policías y ertzainas.

Algunas de las víctimas de ETA eran afiliadas de CCOO, UGT o ELA. Uno de ellos fue Jesús María Pedrosa, trabajador del metal, miembro de ELA desde los años ochenta, y en el momento de ser asesinado, concejal del PP en Durango (Vizcaya). La central nacionalista rechazó el atentado, y además reivindicó la memoria de Pedrosa, de quien el secretario general Jose Elorrieta dijo «nos sentimos muy orgullosos de que haya sido uno más de nuestra familia»[29].

La solidaridad de ELA con las víctimas y su participación en las protestas cuando los objetivos de los atentados de ETA y de la kale borroka eran sindicalistas de CCOO y UGT o las sedes de la central socialista, no modificó la división entre los sindicatos nacionalistas vascos (ELA y LAB) y los de ámbito español (CCOO y UGT). UGT de Euskadi planteaba que las amenazas y atentados de ETA contra sus sedes y militantes les impedían realizar acción sindical con normalidad, que el apoyo de ELA y LAB a la autodeterminación legitimaba el terrorismo y que el nacionalismo de la izquierda abertzale era en realidad fascismo[30]. Para ELA y LAB, el sindicalismo confederal de ámbito español que defendían UGT y CCOO se proponía sacarles de la negociación colectiva para forzar su desaparición.

ELA mantuvo su estrategia de promoción de la distensión y del diálogo entre el bloque constitucionalista y el de la izquierda abertzale, al tiempo que seguía reclamando a ETA su disolución. La central nacionalista seguía participando en las movilizaciones de rechazo a los atentados y seguía participando también en iniciativas por el acercamiento de los presos independentistas (en su mayoría de ETA) a cárceles vascas[31].

En 2001 tras nuevos atentados de ETA contra ertzainas, concejales del PP y del PSOE, ELA volvió a reclamar a LAB que se desmarcara de los asesinatos, y al no hacerlo, la central liderada por Jose Elorrieta decidió romper la dinámica unitaria en el ámbito laboral con el sindicato de la izquierda abertzale[32].

En 2002, los atentados de ETA se dirigieron especialmente contra concejales y políticos del PSOE. Ante esta situación, los sindicatos CCOO, UGT y ELA se movilizaron para apoyar a las víctimas y para reclamar a la organización armada que dejara de matar, planteando que asesinar al adversario político era algo aberrante[33].

En julio de 2002, ELA organizó una concentración en Andoain (Guipúzcoa) para apoyar a José Luis Vela, delegado de ELA en una empresa del metal y concejal

del PSE-EE amenazado por ETA. En una entrevista en Landeia, José Luis Vela transmitía su decepción con sus compañeros de trabajo, porque después de una trayectoria de veinte años de delegado sindical, en la que se había preocupado por las condiciones laborales de todos, cuando en el pueblo le amenazaban, le quemaban el coche a sus familiares y le obligaban a vivir con escolta sus compañeros ni siquiera le llamaban para interesarse por cómo estaba. En esa misma entrevista, ELA pedía a sus militantes que apoyaran más a los concejales amenazados por ETA y a los que eran objeto de ataques de la kale borroka[34].

En 2003 el Gobierno del Partido Popular y los tribunales españoles intensificaron la represión contra la izquierda independentista vasca, ilegalizando a Batasuna y a otras organizaciones políticas y sociales abertzales y cerrando el único diario en lengua vasca, Egunkaria, bajo acusaciones de colaboración con ETA. Con motivo del cierre de Egunkaria, cuyo director Martxelo Otamendi fue detenido y torturado por la Guardia Civil, ELA y LAB convocaron un paro de una hora en las cuatro provincias vasconavarras[35].

LOS SINDICATOS Y LA CUESTIÓN NACIONAL

Los sindicatos mayoritarios no solo se posicionaron ante los atentados de ETA, sino que también tomaron parte en el debate político sobre las distintas identidades nacionales presentes en el País Vasco y su encaje en España. Mientras ELA y LAB defendían el derecho de autodeterminación del pueblo vasco y la transferencia de las competencias sociolaborales (empleo y protección social), UGT y CCOO se reafirmaron en su respaldo al modelo autonómico y a la Constitución española de 1978.

En octubre de 1997, el secretario general de ELA anunció públicamente que el Estatuto de Gernika ya no era válido para esta central sindical, porque después de dieciocho años, el Gobierno central no había transferido las competencias de empleo, Formación Profesional y Seguridad Social y había declarado que nunca lo haría, ante la indiferencia de los distintos ejecutivos autonómicos, liderados siempre por el PNV y en ocasiones con participación de PSE y EA. En una concentración en Gernika, José Elorrieta declaraba que el autogobierno sin competencias sociales era un fracaso y que a partir de ese momento buscarían un

«autogobierno real»[36].

En el día de la patria vasca de 1998, ELA y LAB presentaron un manifiesto conjunto en el que planteaban una estrategia basada en el fin de la violencia de ETA y en el derecho de autodeterminación. Considerando que el Estatuto se había demostrado incapaz de «responder a las demandas democráticas de la sociedad» y a problemas como «el empleo, las condiciones de trabajo, la protección social, la defensa del sector primario o de la industria», las centrales nacionalistas proponían un nuevo marco político, basado en la autodeterminación del pueblo vasco «para mejorar la vida de la clase trabajadora» y lograr «una sociedad más igualitaria, solidaria y justa», con menos pobreza y exclusión social, que hiciera frente al proyecto neoliberal[37].

ELA y LAB fueron dos integrantes fundamentales de la declaración de Lizarra, que suscribieron junto a PNV, EA, Batasuna, Izquierda Unida-Ezker Batua y otras organizaciones sindicales y sociales. La declaración de Lizarra reclamaba una «solución política, dialogada, democrática del problema vasco» en un proceso «sin expresiones de violencia» basado en el derecho de autodeterminación[38] y contribuyó a que ETA declara una tregua que se mantuvo durante más de un año como ya hemos analizado anteriormente.

La central liderada por Elorrieta formaba parte del movimiento nacionalista vasco y buscaba alianzas con todos sus miembros, pero al mismo tiempo mantenía una oposición frontal a la política económica neoliberal del PNV y a su política de desarrollo del Estatuto de Gernika, que había primado las transferencias en materia fiscal (para promover medidas que beneficiaran a las rentas más altas) y había avanzado muy poco en transferencias de ámbito laboral y de protección social

La aportación de ELA al movimiento nacionalista se centraba en defender que la construcción nacional vasca tenía que ir de la mano de un acuerdo sobre modelo de sociedad que mejorara las condiciones de trabajo y la protección social, porque lo consideraban justo y además porque era necesario para que el proyecto de autodeterminación tuviera una base popular suficiente. La construcción nacional era para ELA «hacer un pueblo vasco para todos y no solo para unos pocos» a través de la lucha de la clase trabajadora, contra las políticas neoliberales que compartían PP, PSOE y PNV[39].

Para el éxito de este proyecto, ELA consideraba necesario que ETA dejara las

armas, algo que reclamaban también por motivos éticos[40]. Sin embargo, en el año 2000, como ya hemos señalado, ETA inició un nuevo periodo de atentados y asesinatos. En el ámbito sindical, la nueva coyuntura profundizó la división entre dos bloques, por un parte el de ELA y LAB, que planteaban que el núcleo del problema vasco era la soberanía, esto es, si la ciudadanía vasca podía decidir su futuro sola o si el único sujeto político soberano era el pueblo español[41] y por otra parte el de UGT y CCOO que defendían el marco autonómico y la Constitución española de 1978.

El secretario general de CCOO José María Fidalgo adoptó una nueva posición, más cercana Partido Popular, que ya no solo criticaba a los independentistas, sino que cuestionaba los «excesos» del modelo autonómico y reclamaba una mayor centralización, tanto en la negociación colectiva (sacando a ELA, LAB y CIG de la misma) como en las competencias de las comunidades autónomas

La división entre los dos bloques sindicales se puso de manifiesto con motivo del Plan Ibarretxe, una propuesta de nuevo estatuto de autonomía. ELA apoyó el proyecto y reclamó que incluyera el derecho de autodeterminación y las competencias laborales, a pesar de que era muy crítico con la política económica neoliberal de Ibarretxe, a quien no consideraba el lehendakari de todos los vascos sino el lehendakari de la patronal. Frente a la posición de la central nacionalista, UGT y CCOO rechazaron el plan porque lo consideraban el inicio de un proceso constituyente del pueblo vasco y porque reclamaba la transferencia al País Vasco de las competencias sociolaborales[42].

CAMBIARLO TODO. EL MOVIMIENTO ANTIGLOBALIZACIÓN

En noviembre de 1999, 50.000 personas se manifestaron en la ciudad estadounidense de Seattle. Contra todo pronóstico y por primera vez en la historia, una manifestación conseguía impedir la cumbre de la Organización Mundial del Comercio. Nacía así el movimiento antiglobalización como un enjambre de militantes, colectivos y grandes organizaciones de distintos países y múltiples corrientes de izquierda, ecologistas, pacifistas y sindicales, unidos en la defensa de la democracia y en la oposición a las políticas económicas

neoliberales y desreguladoras.

En el año 2000, el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial convocaron una reunión conjunta en Praga. En esta ocasión, las manifestaciones convocadas por el movimiento antiglobalización lograron de nuevo impedir la reunión.

En España, los sindicatos que más se implicaron en el movimiento antiglobalización fueron ELA, CGT y CIG. ELA participó en la tercera gran movilización contra una cumbre mundial, que se celebró en Génova en 2001 entre protestas de cientos de miles de personas y duros enfrentamientos entre manifestantes y policías. En las movilizaciones antiglobalización de Génova, policía italiana mató a tiros a un manifestante, Carlo Guiliani, y torturó a cientos de ellos, después de asaltar de madrugada los albergues en los que se alojaban.

La central nacionalista vasca se sumó a los encuentros de debate del movimiento antiglobalización, denominados «foros sociales», en los que aportó su visión sobre cómo influían la globalización y las políticas neoliberales en el aumento de la precariedad, en el deterioro de las condiciones laborales y en el desmantelamiento de la protección social[43].

Tras participar en las manifestaciones de las cumbres y en los foros de debate internacional, ELA se implicó en 2003 en la organización del I Foro Social de Euskal Herria contra el neoliberalismo. La participación en los debates fue muy alta, con más de un millar de militantes de distintos movimientos sociales, pero la asistencia a la manifestación fue sobre todo de los miembros de ELA[44], lo cual mostraba las limitaciones de un movimiento antiglobalización, que era muy potente a la hora de organizar manifestaciones internacionales en cumbres de la OMC, el BM o el FMI y a la hora de realizar foros de debate, pero al mismo tiempo no era capaz de desarrollarse y movilizarse en el ámbito local.

Fue precisamente esa vía, la de vincular el movimiento antiglobalización a una línea de actuación pegada al territorio, la que intentó llevar a cabo CGT, junto a otras organizaciones ecologistas y de izquierda, tratando de unificar la crítica a la globalización neoliberal con una campaña de movilizaciones contra la institución que impulsaba las políticas neoliberales en Europa, la Unión Europea. CGT fue una de las organizaciones clave en el desarrollo de las campañas contra el Tratado de Maastricht, pero los resultados fueron escasos.

Tanto ELA como CGT enriquecieron sus análisis gracias a los debates y ensancharon sus alianzas con otras organizaciones sociales en el movimiento antiglobalización, pero no consiguieron impulsar un movimiento anclado en el territorio, ni en el ámbito vasco, como planteaba ELA, ni en el español, como intentó CGT junto a otros colectivos.

De esta manera, el movimiento antiglobalización quedó limitado a una sucesión de manifestaciones internacionales allí donde la OMC, el BM o el FMI celebraba sus reuniones. En 2001, el BM anunció una cumbre en Barcelona, pero unos pocos días antes, la previsión de grandes manifestaciones le llevó a cancelar la reunión prevista. El día de la cumbre suspendida, cientos de miles de personas se manifestaron «contra la Europa del capital y la guerra».

En febrero de 2002, coincidiendo con la reunión de ministros de interior y justicia de la UE en Santiago de Compostela, la CIG, el BNG y el SLG organizaron una manifestación contra la globalización neoliberal, el imperialismo y las políticas sociales y económicas de la UE, reclamando el fin de las políticas de déficit cero, el aumento de la protección social, la reversión de las políticas de desregulación laboral, y el reconocimiento de los derechos nacionales de Galicia. La asistencia fue de unas 5.000 personas[45].

Poco a poco, el movimiento antiglobalización se fue apagando en todo el mundo, y quedó reducido a foros de debate internacionales. En España el movimiento antiglobalización se fusionó con las movilizaciones contra la guerra que se realizaron en distintos continentes en 2003 cuando EEUU amenazó con invadir Irak con el apoyo de Reino Unido, España y otros países, en contra de las resoluciones de Naciones Unidas.

NO A LA GUERRA

En los primeros meses de 2003, el gobierno de EEUU presidido por George Bush intensificó sus amenazas de invadir Irak y derrocar al dictador y antiguo aliado estadounidense Sadam Hussein, sobre la base de dos argumentos falsos: la existencia de armas de destrucción masiva en manos del Gobierno iraquí y su apoyo a la red terrorista AlQaeda, que en septiembre de 2001 había atentado en

la ciudad de Nueva York causando 3.000 víctimas mortales.

Las movilizaciones contra la guerra se extendieron por los cinco continentes y se coordinaron para el 15 de febrero. Ese día, millones de personas se manifestaron en cientos de ciudades, especialmente en Europa. España fue uno de los países que más salió a la calle. El 90 por 100 de la población se oponía a la guerra y a pesar de ello, el presidente del Gobierno José María Aznar decidió apoyar a la coalición invasora liderada por EEUU, considerando que de esta forma España (y él) se colocarían en primera línea de la política mundial, de la mano de la principal potencia[46].

El 15 de febrero de 2003, las manifestaciones contra la guerra reunieron a varios millones de personas en toda España, siendo las más grandes la de Madrid, con dos millones de manifestantes y Barcelona, con 1,5 millones, seguidas de las convocatorias de Valencia, Zaragoza, Sevilla, Oviedo y Valladolid en las que participaron cientos de miles de personas[47].

El 20 de marzo de 2003, EEUU inició la invasión de Irak, apoyado por Reino Unido, España, Australia y otros países, provocando entre 600.000 y un millón de muertos en los tres años siguientes.

Tras el inicio de la guerra, las manifestaciones por la paz volvieron a ser multitudinarias en distintos países de Europa y de nuevo las más nutridas fueron las realizadas en España. Los sindicatos se implicaron a fondo en las protestas y UGT planteó una huelga general de dos horas contra la guerra. La CIG se sumó a la convocatoria en Galicia y en CCOO, el sector mayoritario encabezado por José María Fidalgo, se negaba a participar en la huelga, mientras que las otras dos corrientes minoritarias, lideradas por Agustín Moreno y Rodolfo Benito, eran partidarias de la protesta. Finalmente, UGT y CIG convocaron una huelga general de dos horas contra la guerra para el 10 de abril de 2003, y CGT y CNT ampliaron la duración del paro a 24 horas. Las uniones territoriales de CCOO de La Rioja, Asturias, Baleares y Madrid y las federaciones de Construcción y Agroalimentación, dirigidas por el sector crítico o por la corriente de Rodolfo Benito se sumaron a la huelga. Una semana antes de la fecha del paro, se reunió el consejo confederal de CCOO para decidir definitivamente la posición del sindicato. En el máximo órgano de decisión entre congresos se votaron dos propuestas de movilizaciones contra la guerra, una presentada por Fidalgo, que excluía el apoyo a la huelga general, y otra defendida por los críticos y los partidarios de Rodolfo Benito, que proponía que dada la división interna por esta

cuestión la dirección confederal diera libertad a las federaciones y uniones territoriales para elegir si apoyar el paro o no. La propuesta de Fidalgo logró el 60 por 100 de los votos y fue aprobada: CCOO participaría en las manifestaciones, pero no en la huelga general. El secretario general, cuyo sector había sancionado a un millar de sindicalistas de CCOO por pertenecer a las corrientes minoritarias, advertía de que el rechazo a la huelga general contra la guerra aprobado por el consejo confederal era «vinculante» para todo el sindicato. Agustín Moreno, líder del sector crítico, le respondía que si pensaba sancionar a quienes apoyaran la huelga, que empezara con él, porque iba a participar en ella.

Un día después, la patronal CEOE difundió un comunicado en el que descalificaba la huelga como «ilegal», lo cual implicaba que quien la secundara podría ser despedido de forma gratuita. La decisión de la dirección de CCOO y las amenazas de la patronal generaron más dudas entre los sindicatos convocantes y los trabajadores. España era el único país del mundo en el que se convocaba una huelga general contra la guerra de Irak y el resultado era una incógnita.

El día de la huelga general, el 10 de abril de 2003, los sindicatos y los trabajadores españoles se convirtieron en uno de los principales centros de atención del mundo. Ese mismo día, el Gobierno valoró que el seguimiento había sido testimonial, pero la realidad fue muy diferente. El paro de 24 horas de CGT y CNT no tuvo apenas incidencia, pero la convocatoria de 2 horas de UGT en toda España y de la CIG en Galicia tuvo un seguimiento importante, que los convocantes estimaron en un 70 por 100 en España y de un 80 por 100 en Galicia. El paro fue secundado por varios millones de trabajadores, sobre todo en grandes empresas de la industria y los servicios y en la administración pública, mientras que apenas tuvo repercusión en las pequeñas empresas. Los servicios mínimos se cumplieron y hubo pocos incidentes. Las manifestaciones que cerraron la jornada reunieron a cientos de miles de personas en todo el país. En la de Madrid, el secretario general de CCOO José María Fidalgo fue abucheado e insultado por una parte de los manifestantes durante todo el recorrido. Los sindicatos convocantes reclamaron a la CEOE y a la administración pública que los salarios descontados por el paro se donaran a proyectos de solidaridad con Irak de UNICEF, Cruz Roja, Intermón-Oxfam y Caritas, pero la organización patronal y el Gobierno rechazaron esta posibilidad[48].

Un año después, el 15 de febrero de 2004 se celebró una nueva jornada de

movilizaciones contra la invasión de Irak en cientos de ciudades del mundo. Las manifestaciones en España fueron apoyadas por los sindicatos y reunieron a cientos de miles de personas que reclamaron el fin de la ocupación, la retirada de las tropas españolas y exigieron también que se juzgara en el Tribunal Penal Internacional de la Haya al presidente de EEUU George Bush, al primer ministro británico Tony Blair y al presidente del Gobierno español José María Aznar.

En este ambiente de movilización pacifista, España se preparaba para unas nuevas elecciones generales, que se celebrarían el 14 de marzo. El Partido Popular trataba de lograr una tercera mayoría que le permitiera seguir al frente del Gobierno, ante el avance del PSOE liderado por José Luis Rodríguez Zapatero. Tres días antes de las elecciones, el 11 de marzo de 2004, el grupo yihadista Al Qaeda realizó un atentado con bomba en varios trenes de Cercanías en Madrid repletos de trabajadores, causando 193 muertos (entre ellos 50 inmigrantes, la mitad de ellos del este de Europa) y cientos de heridos.

El Gobierno del PP presidido por José María Aznar se negó a reconocer la autoría de Al Qaeda y achacó el atentado a ETA, tratando así de eludir su responsabilidad por su decisión de implicar a España en una guerra ilegal en contra de la opinión de la mayoría de la población, incluidos sus propios votantes. El lehendakari vasco y dirigente del del PNV Juan José Ibarretxe responsabilizó también a ETA y en Pamplona, un policía nacional asesinó a tiros al panadero Ángel Berrueta por negarse a colocar en su establecimiento un cartel que acusaba a ETA de la masacre.

Los sindicatos se sumaron a las manifestaciones de esa misma tarde, que reunieron a cientos de miles de personas en varias ciudades de España. El día 12, miles de trabajadores del País Vasco y Navarra secundaron un paro de 15 minutos convocado por ELA, LAB, ESK, STEE-EILAS, EHNE, HIRU y ELB para protestar contra la matanza y mostrar su solidaridad con las víctimas de los atentados[49].

CCOO y UGT llamaron a participar en las elecciones como forma de resistencia al terrorismo y solicitaron al Gobierno que regularizara la situación de las víctimas de los atentados que eran inmigrantes sin permiso de trabajo.

Las mentiras del Gobierno del PP respecto al atentado terrorista, responsabilizando a ETA y desvinculándolo de la participación de España en la invasión de Irak, terminaron por inclinar la balanza en unas elecciones que se

presentaban muy igualadas.

El 14 de marzo de 2004, el partido más votado fue el PSOE y unas semanas después, José Luis Rodríguez Zapatero accedía a la presidencia del Gobierno. Terminaba así el periodo de ejecutivos del Partido Popular que había durado ocho años.

[1] Julián Ariza, «Sindicatos y política», Gaceta Sindical 164 (mayo 1998).

[2] «Brigadistas en España», Gaceta Sindical 150 (noviembre 1996).

[3] «La Constitución, marco de convivencia», Unión 180 (diciembre 1998); José María Fidalgo, «Informe general al 8.o congreso confederal de CCOO», 15/3/2004, AFPM.

[4] «Un triunfo para la humanidad», Unión 179 (noviembre 1998).

[5] «Entra en vigor un nuevo reglamento de extranjería», Gaceta Sindical 145 (abril 1996); «La normativa deja fuera a miles de inmigrantes sin permiso de trabajo», Gaceta Sindical 146 (mayo 1996); «Mézclate», Unión 164 (marzo 1997); «Abierto el contingente 99», Gaceta Sindical 171 (enero 1999); «Condiciones dignas de vida para los inmigrantes», Unión 188 (octubre 1999); «CCOO exige plenos derechos para los inmigrantes», Gaceta Sindical 173 (marzo 1999).

[6] «Aprobada la nueva ley de Extranjería, Un éxito para la democracia», Gaceta Sindical 181 (diciembre 1999).

[7] «Festival contra el racismo», Gaceta Sindical 156 (junio 1997); «Todos unidos contra el racismo», Unión 169 (julio-agosto 1997).

[8] «CCOO denuncia una red de subcontratación ilegal de trabajadores temporales», Gaceta Sindical 171 (enero 1999).

[9] «El TSJ de Murcia reconoce a los inmigrantes ilegales el derecho a cobrar la baja por accidente de trabajo», Gaceta Sindical 180 (noviembre 1999).

[10] «Las condiciones tercermundistas de los trabajadores inmigrantes en

Almería», Gaceta Sindical 181 (diciembre 1999): «El Ejido, diez años de los linchamientos racistas», ABC 8 de febrero de 2010.

[11] «Racismo y violencia contra los inmigrantes del Ejido» y «Cuestión de razas» Gaceta Sindical 183 (febrero 2000); «Vergüenza nacional» ABC, 8 de febrero de 2000; «Vecinos de El Ejido armados con barras de hierro atacan a los inmigrantes y destrozan sus locales», El País, 7 de febrero de 2000; «El doble crimen de El Ejido», Diario de Almería, 5 de octubre de 2015.

[12] «Cerco al mayor saqueo de dinero público de Almería», El País, 9 de julio de 2017.

[13] «Concierto económico, desconcierto fiscal», Landeia 42 (abril 1996); «Planteamos medidas concretas para una mayor justicia fiscal», Landeia 54 (junio 1997).

[14] «Los responsables políticos», Landeia 83 (mayo 2000).

[15] «Hombre rico, hombre pobre», Landeia 103 (mayo-junio 2002); «Baja la presión fiscal, siguen pagando los trabajadores», Landeia 112 (agosto-septiembre 2003).

[16] «Nuevo IRPF, El fraude sigue dentro», Landeia 64 (junio-julio 1998); «Miles de delegados/as se manifestaron contra el nuevo IRPF», Landeia 69 (enero 1999).

[17] «De rebajas de impuestos y regalos envenenados», Landeia 102 (abril 2002).

[18] «Quien más tiene paga cada vez menos», Landeia 108 (febrero 2003).

[19] «Lección de dignidad», Landeia 110 (mayo 2003); «Diskriminazioaren aurkako akordioa Ariznabarra egoitzan» y «El triunfo de la lucha», Landeia 112 (agosto-septiembre 2003).

[20] José María Fidalgo, «Informe general al 8.o congreso confederal de CCOO», 15 marzo 2004, AFPM.

[21] «Explotación y trabajo infantil», Gaceta Sindical 152 (enero 1997); «Todos tenemos que combatir el trabajo infantil», Unión 175 (mayo 1998);

«Trabajadores globalizados», Landeia 76 (octubre 1999).

[22] «En numerosos países, la explotación de los niños próxima a la esclavitud», Gaceta Sindical 148 (julio 1996); «Trabajadores globalizados», Landeia 76 (octubre 1999).

[23] «Timor Oriental», Landeia 76 (octubre 1999).

[24] «Nos asesinan porque somos sindicalistas», Unión 180 (diciembre 1998).

[25] «A Executiva da CIG exixe responsabilidades políticas ao Governo central e á Xunta pola maré negra» y «Pola dignidade do noso país Gliza exixe demisións», Tempo Sindical 44 (diciembre 2002).

[26] «La dignidad no acaba en prisión», Landeia 44 (junio-julio 1996).

[27] «La democrtacia triunfará» y «Con la paz y la palabra, A por ellos», Unión 169 (julio-agosto 1997),

[28] «ETA otra vez», Landeia 57 (diciembre 1997).

[29] «Crimen contra la convivencia» y «Los políticos tienen que sentarse y dialogar», Landeia 84 (junio 2000).

[30] «Tenemos que ganar la batalla de la libertad», Unión 197 (diciembre 2000).

[31] «Ayuno histórico», Landeia 84 (junio 2000); «Dinámica siniestra» y «En defensa de la libertad de expresión», Landeia 87 (noviembre 2000).

[32] «Contra el crimen» y «Última hora», Landeia 91 (marzo 2001).

[33] «La negociación colectiva en serio exige una movilización sostenida», Landeia 92 (abril 2001); «Contextualizaciones estériles», Landeia 98, diciembre 2001; «ELA condena los atentados de Portugalete y Santurtzi» y «Contra la ilegalización de Batasuna», Landeia 101 (marzo 2002); «Todos los derechos, en toda Euskal Herria, para todas las personas», Landeia 109 (abril 2003); «Agur 2003», Landeia 114 (noviembre-diciembre 2003).

[34] «Más soledad que miedo», Landeia 103 (mayo-junio 2002); «Solidaridad con José Luis Vela, concejal socialista afiliado de ELA», Landeia 104

(septiembre 2002).

[35] «Todos los derechos, en toda Euskal Herria, para todas las personas» y «Gerrarik ez!», Landeia 109 (abril 2003).

[36] «Este no es nuestro Estatuto», Landeia 56 (octubre 1997); «ELA llama a sumar fuerzas», Landeia 57 (noviembre 1997).

[37] «Aberri Eguna 1998, Manifiesto conjunto ELA-LAB», Landeia 62 (abril 1998).

[38] «De Gernika a Lizarra», Landeia 66 (octubre 1998).

[39] «Éxito total de la huelga por las 35 horas», Landeia 74 (junio 1999).

[40] «Hay que llevar el 21M a las empresas», Landeia 78 (diciembre 1999).

[41] «Sumar, por encima de todo», Landeia 79 (enero 2000).

[42] «No podemos desaprovechar esta oportunidad», Landeia 114 (noviembre-diciembre 2003); «Lehendakari de la patronal», Landeia 118 (mayo 2004); «Declaración del Conejo Confederal de UGT» Unión 208 (enero-febrero 2004); José María Fidalgo, «Informe general al 8.o congreso confederal de CCOO», 15 marzo 2004, AFPM.

[43] «La policía tiñó de rojo las calles de Génova», Landeia 95 (septiembre 2001); «Nos vemos en Bilbao», Landeia 102 (abril 2002); «Sumando fuerzas», Landeia 108 (febrero 2003).

[44] «Debate, reivindicación y lucha deben ir de la mano», Landeia 112 (agosto-septiembre 2003).

[45] «Cinco mil persoas esixen en Santiago un cámbio de rumo na Unión Europea», Tempo Sindical 41 (mayo 2002).

[46] J. Andrade y J. Anguita, op. cit., pp 273 y ss.

[47] «No a la guerra», Unión 205 (enero-febrero 2003).

[48] «Un grito unánime: No a la guerra», Unión 206 (junio 2003); «Exitosa folga

xeral contra a guerra en Galiza», Tempo Sindical 45 (abril 2003); «UGT cifra en un 70% el seguimiento de la huelga y el Gobierno lo reduce al 4%», El País, 10 de abril de 2003.

[49] «ELAk Madrilgo atentatuak gaitzestu zituen» y «Ordu laurdeneko lanuztea Madrileko atentaua salatzek», Landeia 117 (abril 2004).

Conclusiones

Una derrota agridulce con mucho pragmatismo y poca utopía

En las páginas anteriores, hemos acompañado a los trabajadores y a sus organizaciones desde los últimos años de la dictadura hasta el final del segundo Gobierno presidido por José María Aznar en 2004. Durante estas tres décadas, el crecimiento de los sindicatos de clase fue muy notable. Las decenas de miles de afiliados de los últimos años del franquismo aumentaron en algo más de un millón tras la legalización de las centrales en 1977 y siguieron creciendo hasta que superaron los dos millones a finales de los noventa y convirtieron a los sindicatos en las mayores organizaciones de todo el país.

Tabla 4. Evolución de la afiliación sindical en España

Año	Afiliados	Población asalariada	Tasa de afiliación
1980	1.109.600	8.065.600	13,7
1995	1.838.600	9.412.700	19,5
2005	2.700.000	15.440.100	17,5

Fuente: P. Beneyto, «Desmontando el discurso antisindical», cit.

En 2004, el primer sindicato en número de afiliados era CCOO, con 970.000, seguido de UGT con 800.000, de USO con 100.000, de CGT y ELA, con una cifra similar y de CIG y LAB con unos 40.000 miembros cada uno, según los datos ofrecidos por las propias centrales. El espacio sindical era muy plural y fragmentado y se complementaba con organizaciones sectoriales de gran implantación en ámbitos concretos, como CSIF entre los funcionarios, STEC entre el profesorado no universitario o SATSE entre las enfermeras, con un enjambre de decenas de pequeños sindicatos de empresa y también con unas pocas organizaciones que lograban superar el ámbito local, como el Sindicato Andaluz de Trabajadores (nacido en los noventa a partir del Sindicato de Obreros del Campo), la Intersindical Canaria, la Corriente Sindical de Izquierda o la CNT.

La representación mediante comités de empresa, juntas de personal y delegados de personal también experimentó una expansión continua. El número de trabajadores que votaba en las elecciones sindicales pasó de 3,8 millones en los primeros comicios libres de 1978 a 6,5 millones en las elecciones de 2003.

Tabla 5. Número de votos, número de delegados y porcentaje de delegados por sindicato (1978-2003)

Año	Votos	Delegados	UGT (%)	CCOO (%)	USO (%)	ELA (%)
1978	3.821.839	193.112	21,9	34,45	5,56	18,9
1980	3.419.914	164.617	29,27	30,86	8,68	25,6
1982	2.987.933	140.770	36,71	33,40	4,64	30,22

1986	3.159.776	177.484	40,19	34,27	3,83	34,9
1990	3.237.776	221.886	43,10	37,60	3,00	37,84
1995	5.049.334	219.554	35,51	37,74	3,56	39,73
1999	5.266.089	255.713	37,17	37,63	3,49	40,59
2003	6.536.668	284.984	36,8	38,74	3,11	41

[Porcentajes de ELA, LAB y CIG se refieren al País Vasco y Galicia] Fuentes: H.-D. Köhler, J. P. Calleja, op. cit.; D. Pereira, U.-B. Díeguez y B. Maiz, Síntese histórica do movemento obreiro galego das orixes até 1984, Coruña, FESGA, 2010.

Los delegados sindicales elegidos por sus compañeros de trabajo se incrementaron de 193.112 en 1978 a 284.984 en 2003. Durante todo este periodo, el porcentaje de mujeres entre los representantes obreros aumentó de forma lenta pero constante, pasando del 18 por 100 en 1986 al 19 por 100 en 1990 y al 21,4 por 100 en 2003.

En ese mismo año, el 52,4 por 100 de los asalariados contaba con representación sindical en su empresa, el 32,5 por 100 no contaba con comité de empresa por no haberse realizado elecciones a pesar de tener derecho a ellas y el 15,1 por 100 pertenecía a compañías de menos de seis empleados y por tanto no tenía posibilidad de elegir representantes.

Entre los trabajadores convocados a votar, el porcentaje de participación era del 71,3 por 100. Los comités de empresa funcionaban en el 53 por 100 de las empresas de entre 10 y 49 trabajadores, en el 81 por 100 de las de entre 50 y 249 empleados y en el 93 por 100 de las de más de 250[1].

A pesar del gran crecimiento en afiliación y en representación y a pesar del desarrollo de las estructuras organizativas de los principales sindicatos, desde CCOO se consideraba que la transición (y el sistema de relaciones laborales creado en este periodo) había tenido efectos negativos para los trabajadores porque estos habían perdido poder político y porque las centrales sindicales no habían logrado un desarrollo suficiente de los derechos laborales y de su poder institucional[2].

La realidad parece indicar otra cosa. En la última etapa de la dictadura, los principales sindicatos estaban en la ilegalidad, sus dirigentes en la cárcel y la represión policial y judicial les impedía desarrollarse organizativamente, hasta el punto de que apenas agrupaban a unas decenas de miles de trabajadores. Una década después, las centrales sindicales de clase eran legales, contaban con

cientos de miles de afiliados, sus líderes ocupaban escaños en el parlamento y se consolidaban como un actor reconocido en el ámbito institucional, especialmente en el desarrollo de los servicios del Estado del bienestar.

Los sindicatos se habían convertido en las mayores organizaciones de España y a su vez eran la parte más organizada de un movimiento aún mayor, el movimiento obrero, formado por varios cientos de miles de delegados elegidos por sus compañeros de trabajo para formar parte de los comités de empresa, y por millones de trabajadores que participaban en asambleas y paros en sus empresas, manifestaciones, huelgas generales y actos de todo tipo.

A pesar del reconocimiento de las libertades sindicales en la Constitución de 1978 y de la participación institucional de los sindicatos, durante todo el periodo democrático, los participantes en huelgas y otras movilizaciones obreras fueron objeto de una represión policial y judicial constante, que provocó cientos de heridos, algunos de ellos graves, centenares de procesados, decenas de presos (sobre todo jornaleros andaluces) y varios fallecidos, como Pablo González, trabajador de Euskalduna que murió de un infarto en 1984 cuando la policía asaltó con fuego de metralletas el astillero bilbaíno o Gonzalo Ruiz, electricista de La Naval de Reinosa, asfixiado por los gases lacrimógenos lanzados por la Guardia Civil en 1987 dentro del garaje donde se refugiaba de las cargas policiales.

La represión policial y judicial se dirigió contra los trabajadores que empleaban los métodos de protesta más contundentes como barricadas de neumáticos ardiendo, enfrentamientos con la policía, sabotajes o retención de directivos y patrones para obligarlos a negociar, pero sobre todo se aplicó contra el sector obrero más comprometido con la no-violencia, los jornaleros andaluces, que fue el colectivo que sufrió más detenciones, procesos judiciales y presos de todo el movimiento sindical.

ENTRE LA BUROCRACIA Y LA PARTICIPACIÓN: UN SINDICALISMO DE CLASE DESCENTRALIZADO Y DIVERSO

Los sindicatos que más se desarrollaron en España fueron los de clase, aquellos que buscaban una mejora de todos los trabajadores, y no solo de un sector o grupo profesional como maquinistas, funcionarios o enfermeras. Las centrales sindicales de clase consideraban que los intereses de los trabajadores eran opuestos a los de los empresarios y por tanto se hacía necesaria tanto la confrontación como la negociación. Por encima de su gran diversidad, los diferentes sindicatos de clase compartían una concepción sociopolítica de la acción sindical, que no se orientaba solo a mejorar las condiciones laborales sino que además intervenía en todos los ámbitos que afectaban a la vida de los trabajadores, especialmente los servicios sociales del Estado del bienestar como pensiones, educación y sanidad, y también en otras cuestiones como el medio ambiente, la oposición al imperialismo y las guerras, la lucha por la paz, la igualdad entre hombres y mujeres, la defensa de las libertades democráticas y de la seguridad ciudadana.

Las formas de actuación de los sindicatos eran muy variadas y presentaban grandes diferencias entre empresas, sectores y territorios. La combinación entre las culturas laborales de cada empresa y las estrategias de cada organización daban lugar a una gran diversidad de prácticas sindicales, que se movían entre dos modelos, el de gestión y el de participación. El sindicalismo de gestión se centraba en ofrecer servicios a los afiliados, tanto de carácter laboral (reclamaciones a la empresa, asesoría jurídica) como extralaboral (descuentos en comercios, seguros, viajes e incluso cooperativas de vivienda) y dejaba en un segundo plano la participación de las bases y sobre todo la movilización, que se reservaba para casos excepcionales. Este modelo se desarrollaba sobre todo en grandes empresas, con dirigentes liberados a tiempo completo durante largos periodos (incluso hasta la jubilación) y tendía al corporativismo, es decir, a centrarse solo en los problemas de la plantilla de la propia empresa despreocupándose del resto de trabajadores, incluso de los de su mismo sector o de las empresas vecinas. En algunos casos, el corporativismo derivaba en un sindicalismo que ya no era de clase, sino amarillo, es decir, dirigido por la empresa, como el realizado por FETICO y FASGA en el sector del comercio o como el practicado por el sindicato independiente de la fábrica de Citroën en Vigo, controlado por la dirección de la multinacional y que basaba su influencia en premiar a los afiliados con contratos para sus familiares.

En el polo opuesto de los modelos sindicales, el sindicalismo de participación se fundamentaba en la implicación directa de los trabajadores en sus reivindicaciones y en la toma de decisiones sobre la negociación y la

movilización. Era este un modelo de actuación fundamentado en la solidaridad, en el apoyo mutuo y en la huelga, cuyos dirigentes no se liberaban o lo hacían de forma temporal, de manera que seguían compartiendo las mismas condiciones de trabajo con sus compañeros y que tendía a apoyar de forma solidaria las luchas de otros trabajadores y a integrarse en la vida cultural y social en sus barrios y localidades. Los obreros que practicaban este tipo de acción sindical daban mucho al resto de trabajadores y estos se lo devolvían en forma de simpatía y apoyo social cuando eran ellos quienes protagonizaban los conflictos

Los dos estilos sindicales de gestión y de participación no existían de forma pura. En cada empresa, cada grupo de trabajadores organizado en un sindicato elegía su propio camino tomando elementos de uno y otro modelo. Sin embargo, dentro de la gran diversidad de situaciones, existían algunas tendencias generales y los partidarios del sindicalismo de gestión solían organizarse en UGT, USO y sectores de CCOO, mientras que los partidarios del sindicalismo de participación y movilización se inclinaban por CCOO, ELA, CIG, CGT, LAB, CSI, Intersindical Canaria, CNT, algunas secciones de USO y un archipiélago de sindicatos locales, de sector y de empresa.

A pesar de la expansión organizativa de los grandes sindicatos de clase, durante las tres décadas aquí analizadas, la acción sindical fue muy descentralizada y se realizó sobre todo a nivel de empresa, sin extenderse a ámbitos más globales. A consecuencia de ello, las huelgas más habituales eran las que se realizaban en un solo centro de trabajo, generalmente en empresas privadas de tamaño pequeño o mediano, y por lo general tenían una duración corta. El 50 por 100 de los paros eran convocados por el comité de empresa, mientras que el segundo convocante más habitual eran las organizaciones sindicales y el tercero la asamblea de trabajadores. El primer motivo de convocatoria de huelgas era la negociación del convenio colectivo (33 por 100) seguido de cerca por el incumplimiento de acuerdos previos por parte del empresario (20 por 100) y de la solidaridad con trabajadores de la propia empresa o de otras compañías (10 por 100)[3].

EL DIÁLOGO SOCIAL MÁS ALLÁ DE LOS MITOS Y EL FRACASO DE LA ESTRATEGIA CENTRADA EN EL EMPLEO

Durante todo el periodo 1975-2004, el diálogo social entre sindicatos, patronal y Gobierno fue uno de los elementos centrales de la acción sindical y fue también objeto de valoraciones contrapuestas. Una parte del sindicalismo radical, en la que destacaba la CNT (o más recientemente la Coordinadora Obrera Sindical), consideraba que la concertación social no era una vertiente natural de la actividad sindical ni era el equivalente a la negociación colectiva en el ámbito general, sino que esta suponía la aceptación por parte de los sindicatos de los planteamientos del Gobierno y de los empresarios renunciando a la movilización[4]. Desde el extremo opuesto, algunos historiadores como Redero y politólogas como Cerviño han considerado las convocatorias de huelgas y manifestaciones como una estrategia opuesta a la negociación y a la búsqueda de acuerdos. Según este enfoque, los sindicatos podían optar por la confrontación o por el diálogo, pero no por combinar ambas herramientas[5].

Sin embargo, como hemos visto a lo largo de todo el libro, el diálogo social, también denominado concertación social, ha sido un proceso en el que los sindicatos han utilizado habitualmente la movilización, pero no como un fin en sí mismo ni como una estrategia incompatible con la negociación. La presión en las empresas y en las calles ha sido empleada por las centrales sindicales como un medio para negociar acuerdos que incluyeran sus principales reivindicaciones, que por orden de prioridad fueron la disminución del paro, el aumento de la protección social y la reducción de la precariedad.

Durante más de dos décadas, las centrales mayoritarias CCOO y UGT reclamaron al Gobierno y a los empresarios medidas para la creación de empleo en cantidad suficiente para reducir las altas tasas de paro. Durante todo este periodo, los sindicatos apenas consiguieron nada, y a pesar de ello, mantuvieron sin cambios sustanciales su estrategia centrada en el empleo.

Las razones para perseverar en una estrategia que no ofrecía resultados eran tanto estratégicas como ideológicas. En el terreno estratégico, las centrales sindicales hicieron del empleo su principal bandera porque eran conscientes de que un nivel elevado de paro debilitaba a los trabajadores, en tanto que reducía su capacidad colectiva para defender sus intereses frente a los empresarios, sobre todo con un Estado del bienestar tan limitado que era incapaz de proteger de la pobreza y la exclusión social a una parte importante de las personas desempleadas. Por este motivo, el paro fue siempre una de las principales preocupaciones de los trabajadores, cuya principal aspiración era acceder y conservar un empleo estable, muy por delante de la mejora del salario y del resto

de condiciones laborales[6].

En el ámbito ideológico, los sindicatos defendían el empleo porque lo consideraban el elemento central de la identidad obrera, que proporcionaba sentido a la vida del trabajador, le permitía realizar su aportación a la sociedad y respaldaba su derecho a disfrutar de una parte de la riqueza. Mediante la defensa y reivindicación del empleo, las centrales sindicales confrontaron la cultura del pelotazo y del enriquecimiento rápido que justificaba las desigualdades sociales con el argumento de que el principal generador de riqueza no era ya el trabajo sino la iniciativa empresarial, el espíritu emprendedor.

Con la estrategia centrada en el empleo, los sindicatos planteaban implícitamente que el único trabajo existente era el que se realizaba a cambio de un salario y contribuían así a la invisibilidad del trabajo más abundante en España: el trabajo de cuidados en el ámbito familiar realizado mayoritariamente por mujeres de forma gratuita, cuyo volumen en horas trabajadas era mayor que el realizado en las empresas. De esta manera, las centrales sindicales dejaban fuera de la clase trabajadora a uno de sus principales sectores, formado por las mujeres que trabajaban cuidando a sus familiares sin recibir remuneración.

La estrategia sindical era además poco realista. Los gobiernos del PSOE y del PP nunca aceptaron las políticas económicas creadoras de puestos de trabajo defendidas por los sindicatos, pero incluso si se hubieran aplicado estas medidas era probable que el desempleo siguiera afectando a una parte importante de la clase trabajadora, dada la incapacidad para generar suficientes puestos de trabajo demostrada por los empresarios españoles incluso en las fases de mayor crecimiento económico.

A pesar de estos factores, los principales sindicatos de clase como CCOO, UGT, ELA, USO, CIG y LAB consideraron la creación de empleo como su principal prioridad, cuando parecía más eficaz priorizar la exigencia de un ingreso mínimo garantizado que permitiera una vida digna a todos los ciudadanos y redujera las desigualdades sociales y al mismo tiempo, reclamar medidas para acabar con la división sexual del trabajo que asignaba a las mujeres la mayor parte del trabajo de cuidados gratuito, y las mantenía así en una situación de subordinación respecto a los hombres

La renta básica fue también una reclamación sindical de largo recorrido, y aunque siempre estuvo por detrás de la exigencia del pleno empleo, en este

ámbito, los sindicatos consiguieron algunos avances. Tras la huelga general de 14D de 1988, CCOO y UGT lograron que el Gobierno socialista estableciera las pensiones no contributivas, lo cual supuso una mejora muy importante para los colectivos más afectados por la pobreza, especialmente el de las mujeres que, tras trabajar durante décadas como amas de casa, llegaban a la edad de jubilación con una pensión mínima o incluso sin pensión alguna.

Una década después, en el País Vasco y Navarra, ELA y LAB, junto a otras centrales más pequeñas como ESK y STEE-EILAS, llevaron a cabo la mayor iniciativa en España a favor del salario social, que iba unida a la reducción de jornada a 35 horas semanales sin rebaja salarial. La movilización mantenida en el tiempo, que incluyó una huelga general de 24 horas en el país vasconavarro (a la que se sumaron CCOO y UGT en Euskadi, donde eran minoría, pero no en Navarra, donde eran mayoría) logró la creación del ingreso mínimo de inserción con una cuantía menor que la reivindicada por los sindicatos, que siguieron presionando en la calle y en las empresas para que su importe se equiparara al menos al salario mínimo interprofesional.

Frente a las propuestas sindicales de políticas económicas generadoras de empleo y de renta básica, la patronal y los gobiernos del PSOE y del PP mantuvieron una posición común, que afirmaba que para reducir el desempleo eran necesarios los recortes salariales y acabar con la «rigidez» del mercado laboral, disminuyendo la indemnización por despido sin causa justificada y aumentando el poder de los empresarios para imponer a los trabajadores horarios, jornadas, funciones y traslados.

Esta doctrina, que la realidad se encargaba de desmentir una y otra vez y que inspiró todas las reformas laborales durante dos décadas, fue confrontada por todos los sindicatos de clase, incluso con la convocatoria de varias huelgas generales, hasta que en 1997 CCOO y UGT aceptaron parte de sus razonamientos y acordaron por primera vez con el Gobierno la rebaja de la indemnización por despido sin causa justificada.

Como hemos visto, tras esta reforma se aplicaron otras medidas, algunas de las cuales fueron negociadas y aceptadas por las centrales sindicales y mientras que otras fueron rechazadas y confrontadas. Como balance general, los treinta años de diálogo social tuvieron como resultado la degradación de las condiciones laborales para amplios sectores de trabajadores. En la negociación con patronal y Gobiernos, los sindicatos de clase no lograron medidas que lograran evitar los

altos niveles de desempleo, la desregulación del mercado de trabajo y la extensión de la precariedad en sus diversas manifestaciones de contratos eventuales, contratos a tiempo parcial, bajos salarios y otras situaciones de desprotección.

Fue esta una derrota sindical en toda regla. Una derrota de CCOO y UGT, que protagonizaron las negociaciones con el Gobierno central y con la patronal CEOE, pero también una derrota de los sindicatos más partidarios de una estrategia de movilización (ELA, CIG, LAB, CGT, Intersindical Canaria, Corriente Sindical de Izquierda y otros), que fueron incapaces de desarrollar iniciativas coordinadas (como por ejemplo una coalición electoral) que les permitieran incidir en el diálogo social más determinante, el que se realizaba en el ámbito español y donde se dirimían aspectos tan decisivos como las reformas del Estatuto de los Trabajadores, o la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

FÁBRICAS DE SOLIDARIDAD. LAS HUELGAS GENERALES

Además de la insistencia sindical en la creación de empleo y de los escasos resultados obtenidos, hubo un tercer elemento central en el diálogo social, que estuvo presente de forma continua en todos estos años: las huelgas generales.

Durante los años finales del régimen fascista, las huelgas generales reclamaron medidas de carácter político, como el fin de la dictadura y la represión policial, el establecimiento de libertades democráticas, y en el País Vasco y Navarra, también se exigieron la depuración de los cuerpos represivos y el derecho de autodeterminación.

En los ochenta, ya en la etapa democrática, las huelgas generales fueron sobre todo de ámbito provincial o autonómico y se realizaron para oponerse al desmantelamiento industrial y a los despidos masivos, mientras que las huelgas realizadas en toda España reivindicaron aumentos en las pensiones, el cambio de la política económica neoliberal del Gobierno del PSOE y la anulación de los contratos basura para jóvenes desempleados. En la década de los noventa, las huelgas generales se convocaron principalmente contra el cierre de industrias y los recortes a los subsidios de los desempleados.

Tabla 6. Huelgas generales de 24 horas de ámbito provincial o superior

Fecha	Ámbito
11.12.1974	Guipúzcoa, Vizcaya, Navarra
27.9.1975	País Vasco y Navarra
8.3.1976	País Vasco y Navarra
9.9.1976	País vasco y Navarra
27.9.1976	País vasco y Navarra
27.9.1976	Tenerife
28.9.1976	Madrid
10.11.1976	España
26.1.1977	España
12.5.1977	País Vasco y Navarra
27.6.1979	Valencia
3.9.1979	País Vasco y Navarra
29.10.1979	País Vasco y Navarra
27.11.1979	País Vasco y Navarra
8.12.1979	País Vasco y Navarra y Valencia.
9.2.1981	País Vasco

24.2.1981	España
29.12.1983	Navarra
3.2.1984	País Vasco
14.2.1984	Galicia
25.2.1984	País Vasco
19.6.1984	Orense
12.7.1984	Galicia
26.9.1984	País Vasco y Navarra
22.11.1984	País Vasco y Navarra
29.11.1984	Galicia
30.11.1984	Asturias
8.12.1984	Vizcaya
20.6.1985	España
18.12.1985	País Vasco y Navarra
24.3.1987	Asturias
22.11.1988	País Vasco y Navarra
14.12.1988	España
16.5.1991	León
23.10.1991	Asturias
2.4.1992	Galicia
28.5.1992	Murcia, País Vasco, Cantabria, Asturias, Baleares y Canarias. 4 ho

27.9.1993	Guipúzcoa
3.12.1993	León
27.1.1994	España
7.3.1997	País Vasco y Navarra
21.5.1999	País Vasco y Navarra
27.1.2000	País Vasco y Navarra
10.4.2001	País Vasco y Navarra
19.6.2002	País vasco y Navarra
20.6.2002	España.
10.4.2003	España

Fuente: elaboración propia.

Entre 1973 y 2004 se realizaron en España 47 huelgas generales de 24 horas de ámbito provincial o superior, de las cuales 9 de ellas se convocaron en todo el país, 19 en el País Vasco y Navarra, 4 en Galicia, 3 en Asturias, 3 en el País Vasco y 1 en Navarra.

Desde 1982, todas las huelgas generales con reivindicaciones fundamentalmente laborales han presentado elementos comunes: todas han tenido un importante nivel de seguimiento, todas han logrado mejoras a corto plazo y todas han sido insuficientes para conseguir las principales reivindicaciones cuando no han tenido continuidad con una estrategia de movilización mantenida en el tiempo

La huelga general del 20J de 1985 supuso la reducción parcial del recorte de pensiones finalmente realizado por el ejecutivo del PSOE. Gracias a la huelga general del 14D de 1988, el Gobierno presidido por Felipe González retiró el contrato para jóvenes sin derecho al salario del convenio, reconoció el derecho a la negociación colectiva para los empleados públicos, realizó una subida general de las pensiones y creó las pensiones no contributivas, que beneficiaron especialmente a las amas de casa. La huelga general del 28M de 1992 no impidió los recortes en el seguro del paro, pero forzó al Gobierno socialista a modificar un proyecto de ley de huelga muy restrictivo con este derecho colectivo. La huelga general del 27E de 1994 no logró la retirada de la reforma laboral, pero dio lugar a acuerdos que supusieron la subida de pensiones, la mejora del subsidio para los parados del campo (PER) y la anulación del recorte salarial de los empleados públicos. La huelga general del 20J de 2002 no fue suficiente para obligar al Gobierno del PP a retirar su reforma laboral, pero tras las manifestaciones del mes de octubre el ejecutivo de José María Aznar cedió: los sindicatos lograron la restitución parcial de los salarios de tramitación en los despidos improcedentes, las mejoras del subsidio agrario y de los autónomos, la compatibilidad del cobro del paro con otras rentas o indemnizaciones y la protección del desempleo para los fijos discontinuos.

En la introducción del libro nos preguntábamos si los sindicatos habían orientado sus esfuerzos a conseguir mejoras para el conjunto de la clase

trabajadora o si por el contrario se habían centrado en lograr beneficios para sus afiliados, o para algunos grupos de trabajadores en concreto, con un enfoque más corporativo.

En el ámbito de las empresas, donde la acción sindical ha tenido un carácter muy descentralizado y ha dependido de la cultura laboral de cada lugar, las iniciativas sindicales han sido muy diversas, combinándose las de tipo corporativo con las de clase y solidarias. Una parte de las bases sindicales han optado por salvaguardar sus condiciones laborales a costa de los precarios o de las nuevas contrataciones. En el extremo opuesto, otro sector de trabajadores y secciones sindicales han seguido una estrategia de huelgas solidarias en las que los empleados con mejor situación no reclamaban ningún beneficio para ellos, sino que se buscaba convertir contratos temporales en indefinidos o evitar las dobles escalas salariales y otras discriminaciones.

En el diálogo social, el balance es más claro. En los treinta años aquí analizados, las actuaciones sindicales de carácter corporativo fueron escasas, destacando entre ellas el ya mencionado acuerdo firmado por CCOO y UGT en 1997 que reducía las indemnizaciones por despido sin causa, lo cual perjudicaba especialmente a los nuevos contratos. Por lo general, los principales sindicatos de clase llevaron a cabo reivindicaciones y movilizaciones con un carácter de clase y solidario, especialmente dirigidas a mejorar la situación de los sectores más vulnerables de la clase trabajadora, que eran los que menos se afiliaban a las centrales sindicales. Entre estas iniciativas destacaron la huelga general del 14D de 1988 contra los contratos basura para los jóvenes, la huelga general por el salario social del 21M de 1999 realizada en el País Vasco y Navarra y la huelga general del 20J contra el recorte de los subsidios a los parados.

NI CASTA DE DIRIGENTES NI BASES EJEMPLARES

En la introducción nos interrogábamos también acerca de uno de los principales lugares comunes sobre los sindicatos, que los caracteriza como organizaciones divididas entre unas bases solidarias y ejemplares controladas por una casta de dirigentes preocupadas fundamentalmente por sus propios intereses.

La historia de los sindicatos en España entre 1975 y 2004 muestra que esta afirmación es más un mito que una realidad. Ciertamente, la expansión organizativa llevó a CCOO y a UGT a dotarse de un grupo considerable de personas dedicadas al sindicato a tiempo completo, encargadas de asegurar el funcionamiento de la organización en sus distintos niveles de confederación, federación sectorial y organización territorial.

En el caso de UGT, que apostaba por un modelo sindical de servicios, con poca participación de la base y acostumbrado a que los órganos de dirección de las federaciones sectoriales o la confederación tomaran las decisiones y las secciones sindicales de empresa las aplicaran, el desarrollo de un aparato burocrático no supuso un problema grave.

En CCOO, la situación fue distinta, porque su cultura organizativa tenía un fuerte componente de participación de la base. En esta central, el desarrollo de un aparato burocrático en las federaciones y organizaciones territoriales generó fricciones, que se intensificaron en aquellos conflictos de empresas y sectores donde los afiliados de las secciones sindicales querían seguir movilizándose mientras que la federación consideraba que lo que ofrecía la patronal era suficiente y que había llegado la hora de firmar. Las fricciones se convirtieron en enfrentamientos abiertos cuando lo que estaba en juego no era una subida salarial o una mejora de condiciones, sino los puestos de trabajo. Los casos de los astilleros gijoneses, o de la minería durante la reconversión, de la empresa asturiana Duro Felguera, de RENFE o de la filial de Telefónica Sintel muestran un patrón similar. Los trabajadores directamente afectados, organizados en la sección sindical defendían la continuidad de las huelgas y pedían apoyo al resto del sindicato, mientras que la federación de rama se alineaba con la dirección confederal de CCOO, que prefería un mal acuerdo antes que un conflicto prolongado con final incierto, y que siempre fue reacia a generalizar los conflictos.

En todos estos casos, las federaciones y uniones territoriales de CCOO, ya estuvieran dirigidas por el sector mayoritario o por el sector crítico, firmaron acuerdos con las empresas en contra de la opinión de los afiliados directamente afectados, acuerdos que muchas veces suponían aceptar despidos masivos y que en ocasiones provocaron la salida de CCOO de secciones sindicales con una larga trayectoria a sus espaldas.

Esta dinámica no era «lo único que se podía hacer» desde el punto de vista

sindical. Otras centrales mayoritarias, como ELA y CIG, eligieron otro camino y por regla general apoyaron a las secciones sindicales de empresa que decidían mantener las movilizaciones durante largos periodos de tiempo hasta conseguir un acuerdo considerado aceptable por los principales afectados. La causa de esta dinámica no era por tanto el carácter mayoritario del sindicato sino las estrategias adoptadas por CCOO y UGT, que por otra parte contaban con el respaldo mayoritario de la afiliación expresado una vez tras otra en los congresos de las organizaciones.

En otros ámbitos, sin embargo, las direcciones de UGT y CCOO (y también las de otros sindicatos como ELA, CIG o LAB), defendieron posiciones más avanzadas que sus bases. Así ocurrió con las horas extra. En este terreno, las direcciones y estructuras de los sindicatos defendieron una reducción sustancial e incluso su supresión, considerando que así podrían forzar a los empresarios a crear más puestos de trabajo, y se repartiría el empleo existente para beneficio de las personas paradas. Entre las bases, esta cuestión no estaba tan clara y una parte importante de los delegados y afiliados de sindicatos como UGT, CCOO y ELA se opuso a la reducción de las horas extras en sus empresas.

En el caso de las dobles escalas salariales (mantener o mejorar las condiciones de los más antiguos a costa de perjudicar a los nuevos contratos) las direcciones de todos los sindicatos se pronunciaron en contra, mientras que en algunas empresas las secciones sindicales firmaban acuerdos discriminatorios de este tipo. Estos pactos no se daban solo en pequeños talleres, sino también en algunas de las secciones sindicales más fuertes, dentro de las empresas más grandes de España. Por otro lado, aunque todos los sindicatos de clase se posicionaron en contra de las dobles escalas y las discriminaciones, no todas las direcciones actuaron igual. Las ejecutivas confederales de UGT y CCOO no tomaron medidas contra estas prácticas más propias del sindicalismo amarillo que del sindicalismo de clase, cuando por cuestiones menos graves, que tenían que ver con el reparto de poder, habían disuelto órganos de dirección de secciones sindicales y de uniones territoriales. La dirección de ELA enfocó el problema de forma distinta y llegó a expulsar del sindicato a delegados por firmar convenios de empresa que establecían condiciones inferiores para un colectivo de trabajadores, como por ejemplo la doble escala salarial.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS RESULTADOS

En la negociación en torno a los convenios de empresa y de sector, los sindicatos dieron prioridad inicialmente a las subidas salariales y en la década de los noventa comenzaron a incluir otras reivindicaciones como la creación de empleo mediante la limitación de las horas extra y la reducción de jornada, y la conversión de contratos temporales en fijos.

Los mayores avances se dieron en el aumento de las remuneraciones, en la disminución de la jornada y en la transformación de contratos temporales en indefinidos, mientras que las horas extra se redujeron muy poco. Estas mejoras diferían mucho entre empresas y sectores en función de la capacidad de organización de los trabajadores y de su voluntad de confrontación con la patronal en cada lugar y no eran suficientes para lograr un avance general de toda la clase trabajadora. Los progresos conseguidos en las compañías con mayor fuerza sindical eran compensados por los empresarios con la descentralización de cargas de trabajo o fases del proceso productivo a contratas con poca organización obrera donde los directivos y los dueños podían imponer su voluntad.

En la negociación colectiva, los sindicatos se encontraron con unos empresarios que en general apostaban por un modelo de crecimiento económico de vía baja, basado en el abaratamiento de los costes laborales y en la intensificación del trabajo como principales factores de rentabilidad y competitividad, dejando en segundo término las mejoras en el proceso productivo, los adelantos en las formas de gestión, la innovación y la incorporación de tecnología. Esta estrategia empresarial se daba incluso en sectores tan dependientes de la innovación y la tecnología como la industria del software[7].

La negociación colectiva fue un proceso muy heterogéneo marcado por las distintas dinámicas locales y sectoriales, pero tuvo algunos elementos comunes. Las reclamaciones de los empresarios solían ser las mismas: rebajas salariales continuas y flexibilidad entendida como mayor poder para fijar las condiciones de trabajo sin negociar con los trabajadores. Para los dueños de las empresas, se trataba de medidas necesarias para mejorar la competitividad. Por lo general, los sindicatos de clase argumentaban que los salarios en España eran de los más bajos de la Unión Europea y defendían una vía alternativa para incrementar la competitividad basada en mayores remuneraciones, menor precariedad y mejoras negociadas en la organización de la producción. Las centrales sindicales

también defendían la participación de las plantillas en la mejora de la gestión, un terreno donde los empresarios y directivos demostraban importantes carencias, entre las que destacaban un apego excesivo al control jerárquico y serias dificultades para delegar la toma de decisiones[8].

Estas dos estrategias, la sindical y la patronal, tenían pocos puntos de encuentro y chocaron continuamente en la negociación colectiva, generándose así buena parte de las huelgas realizadas en España. La movilización obrera, que también fue muy desigual en función de los territorios y los sectores, resultó una herramienta eficaz para resistir la ofensiva de los empresarios cuyo objetivo era individualizar las relaciones laborales y demostró su capacidad para obligar a los empresarios a mantener la negociación conjunta de unas mismas condiciones de trabajo para todos los empleados de una empresa o sector.

En algunas compañías, donde las plantillas demostraron una mayor voluntad de confrontar y de mantener la presión durante periodos prolongados de tiempo, los trabajadores consiguieron obligar a los empresarios a rectificar sus planes de cierre de instalaciones rentables (generalmente con la intención de vender los terrenos industriales para promociones urbanísticas o para cambiar de negocio) y les forzaron a mantener las empresas en funcionamiento durante varias décadas. Así ocurrió en los astilleros de Gijón y en los talleres de Duro Felguera en Langreo (Asturias), cuyas plantillas compartieron un modelo sindical basado en la asamblea, la movilización continua, la defensa de los puestos de trabajo (incluso por medios contundentes) y el rechazo a aceptar despidos masivos como mal menor. Este estilo de sindicalismo fue impulsado por las secciones de CCOO y de la Corriente Sindical de Izquierda.

En otras compañías, los trabajadores acabaron con los abusos patronales y obligaron a empresarios y directivos a respetar la ley. Lo consiguieron mediante conflictos largos y duros, cuyo mayor exponente fue el protagonizado por los conductores de autobuses de La Unión, la empresa privada concesionaria del transporte público de viajeros por carretera en la provincia de Pontevedra, que realizaba también el transporte escolar a las escuelas públicas. Tras una huelga de cuatro meses apoyada por la CIG y por las asociaciones de madres y padres de los alumnos, que desembocó en huelga de solidaridad en el transporte de carretera de toda Galicia, la plantilla de La Unión logró que el empresario aceptara respetar la jornada laboral máxima y los descansos establecidos en el convenio y, sobre todo, que aceptara readmitir a todos los despedidos durante la huelga.

Otro ejemplo de lo que se podía lograr en la negociación colectiva por medio de las huelgas mantenidas en el tiempo fue el de la residencia de ancianos de Ariznabarra de Vitoria, donde las trabajadoras, afiliadas en su mayoría en su mayoría a ELA, llevaron a cabo una huelga organizada de forma cuidadosa para garantizar la asistencia a los mayores residentes. La huelga se mantuvo durante ocho meses hasta que la empresa aceptó una subida sustancial que dignificaba unos sueldos muy bajos, la creación de 15 nuevos puestos de trabajo, la reducción de jornada anual equivalente a dos semanas de trabajo y la readmisión de las cuidadoras despedidas.

La negociación colectiva tuvo también limitaciones, incluso en las empresas con las plantillas más organizadas y más dispuestas a confrontar. La negociación colectiva se demostró incapaz de generar mejoras en la salud laboral y en este ámbito, los avances vinieron de la mano de leyes de carácter general, fruto de la necesidad de adecuarse a la legislación laboral europea más que de la presión sindical.

La negociación colectiva tampoco fue eficaz a la hora de reducir la temporalidad, que en términos generales se mantuvo en unos niveles muy elevados a pesar de las campañas de todos los sindicatos para reducirla.

La negociación colectiva, por último, tampoco dio resultados en la reducción del desempleo. Los sindicatos acabaron finalmente reconociendo que el paro solo bajaría de forma sustancial mediante una política económica alternativa a la neoliberal, una cuestión que excedía el ámbito de los convenios y que solo podría tratarse en el diálogo social con el Gobierno.

MODERNIZACIÓN, FLEXIBILIDAD Y JUSTICIA FISCAL: LA FÁBRICA DE IDEAS

Aunque los sindicatos dedicaron la mayor parte de sus esfuerzos a lograr avances materiales en las condiciones de trabajo y de vida de la mayoría social trabajadora, las centrales también intervinieron elaborando ideas, discursos y propuestas para el desarrollo de la democracia, la reducción de las desigualdades sociales y para la construcción de alternativas al capitalismo de tipo socialista.

En algunas ocasiones, los sindicatos fueron por delante de los partidos y de los intelectuales de izquierdas en la confrontación con las políticas neoliberales, algo que puede parecer lógico en cuestiones económico-laborales como la reconversión industrial o la regulación del despido, pero que resulta sorprendente en otros terrenos como la modernización, la flexibilidad o la justicia fiscal.

Frente a la reconversión industrial, los sindicatos de clase aceptaron que la industria española necesitaba transformarse para competir en la nueva realidad internacional, pero rechazaron que este cambio pudiera realizarse desde la reducción de la producción y de los puestos de trabajo como un fin en sí mismo, y propusieron una alternativa industrial basada en la modernización de las instalaciones y la mejora de la organización de la producción, especialmente en las empresas públicas.

La modernización, corazón de la propuesta política de los primeros gobiernos del PSOE fue mucho más allá de formulaciones retóricas como «poner el país a funcionar» y se concretó, por una parte en el desarrollo del Estado del bienestar (cuyas bases se sentaron en los primeros gobiernos democráticos de la transición) y por otra parte en una política económica neoliberal que desregulaba el mercado laboral para dar más poder a los empresarios y en una política fiscal poco progresiva y muy tolerante con el fraude generalizado de patrones y grandes propietarios. Las centrales sindicales de clase apoyaron el primer pilar de la modernización socialista, esto es, las mejoras notables en los sistemas públicos de sanidad y educación, y se opusieron al segundo pilar, la política económica neoliberal, planteando que la modernización debía asegurar la reducción de la pobreza y de las desigualdades sociales y el fin de los privilegios fiscales de los más ricos. El sindicalismo gallego también planteó una alternativa diferenciada, defendiendo una modernización para Galicia consistente en el desarrollo económico auto centrando en sus propios recursos agropecuarios, pesqueros, forestales y mineros, y consistente también en el rechazo a la integración en la CEE, considerada perjudicial para Galicia y para los trabajadores del conjunto de España.

La flexibilidad fue uno de los principales argumentos de los empresarios y de las políticas neoliberales llevadas a cabo por gobiernos del PSOE y del PP para justificar medidas como el mantenimiento del salario mínimo en niveles de subsistencia, la rebaja de las indemnizaciones por despido sin causa justificada, y el aumento del poder de los dueños y gestores de las empresas para despedir,

imponer cambios en las jornadas, horarios, funciones y salarios a los trabajadores. Estas medidas se presentaban como necesarias para superar la «rigidez» del mercado laboral español, identificada como la causa de los altos niveles de paro. La teoría que achacaba el alto desempleo a las regulaciones legales «rígidas» que protegían a los trabajadores fue promovida por la OCDE desde 1999 con el nombre de «incluidos-excluidos» (insiders-outsiders). Siete años después, en 2006, el organismo internacional se rindió a la evidencia y reconoció que las medidas de protección de la estabilidad en el empleo no incidían en los niveles de paro, aunque algunos economistas neoliberales siguieron defendiendo la validez de esta propuesta política[9].

Los sindicatos de clase coincidieron en plantear que todos los datos indicaban que la causa del desempleo no eran los salarios (de los más bajos de los países del entorno), ni las indemnizaciones por despido sin causa justificada, que se redujeron progresivamente desde los 60 días por año con tope de 60 mensualidades en 1977 a los 33 días por año con tope de 24 mensualidades desde 1997. Las centrales sindicales rechazaron por tanto la «flexibilidad» como solución al desempleo, pero aceptaron por lo general el concepto patronal de flexibilidad, que la entendía como desregulación y como mayor poder a los empresarios para fijar a su antojo las condiciones de trabajo y organizar la producción. Sin embargo, desde la dirección de UGT, Nicolás Redondo planteó una idea alternativa: lo que los empresarios llamaban flexibilidad no era sino la desregulación para obtener el poder absoluto en la empresa, de manera que pudieran imponer unas condiciones de trabajo rígidas, basadas en el ordeno y mando y en el autoritarismo a la hora de organizar la producción y de fijar jornadas, horarios y salarios. Frente a esta rigidez empresarial, lo que debían defender los sindicatos era la verdadera flexibilidad: aumentar la participación obrera en la organización y mejora de las condiciones de trabajo, establecer una gestión de la empresa más democrática, más transparente, y más abierta al cambio, especialmente el tecnológico. La flexibilidad no era pues desregulación sino reparto de poder entre empresarios y trabajadores

En el ámbito tributario, sostén de la financiación del Estado del bienestar, los sindicatos de clase (y especialmente ELA) defendieron un sistema fiscal progresivo de manera que quien más tuviera pagara más porcentualmente y reclamaron a los gobiernos central y autonómicos el fin de la tolerancia con el fraude fiscal generalizado entre los grandes propietarios y empresarios, y profesionales de clase media, un fraude que en contra de la doctrina neoliberal no podía justificarse por unas supuestas altas tasas impositivas, ya que la presión

fiscal media era sensiblemente inferior a la media de la Unión Europea.

¿ERA EL SINDICALISMO COSA DE HOMBRES?

Los sindicatos se desarrollaron desde los años setenta a partir de sectores excluyentemente masculinos, como el metal, la minería y la construcción. Además, la ideología que consideraba el empleo como el único trabajo y no aceptaba como verdadero trabajo las labores de cuidados realizadas en el ámbito familiar sin remuneración, excluía de la clase trabajadora a uno de sus principales colectivos, a las mujeres dedicadas al trabajo doméstico.

Los obstáculos que las mujeres se encontraban a la hora de incorporarse a las centrales sindicales no se debían a una menor capacidad de organización y lucha. Como han estudiado José Babiano, Mayka Muñoz y Nadia Varo, desde los años más duros de la dictadura, las mujeres protagonizaron luchas colectivas por la mejora de sus condiciones laborales de forma continuada, en aquellos sectores en los que se les permitía acceder a un empleo, como el textil, la industria de componentes electrónicos o las fábricas de conservas. Existía sin embargo una diferencia entre las huelgas de hombres y las de mujeres. Cuando una plantilla formada por hombres iniciaba una huelga, lo normal era que las mujeres del entorno familiar y vecinal se sumaran al conflicto participando en piquetes y manifestaciones e incluso organizando sus propias asambleas. Sin embargo, cuando eran las plantillas de mujeres las que iban a la huelga, lo habitual era que los hombres no apoyaran y que solo se solidarizara la minoría más militante.

CCOO fue el primer sindicato que desarrolló comisiones de la mujer y más adelante una secretaría de la mujer. Desde finales de los setenta, estos organismos reclamaron la readmisión de las mujeres despedidas por motivos de conducta privada (como, por ejemplo, ser madre soltera), medidas contra el acoso sexual en las empresas, derecho a los anticonceptivos y al aborto, reconocimiento del trabajo de cuidados realizado en el ámbito familiar como un trabajo igual que el de las empresas y regulación del trabajo doméstico asalariado con la inclusión de estas empleadas en el régimen general de la Seguridad Social. El camino abierto por CCOO, el sindicato más vinculado al movimiento feminista, fue seguido después por el resto de centrales sindicales.

Pero una cosa era que la dirección del sindicato respaldara la existencia de una secretaria de la mujer, y otra muy diferente era que los delgados y afiliados de los sindicatos, hombres en su mayoría, aceptaran incluir en la negociación de los convenios medidas para acabar con la discriminación de las trabajadoras. Las mujeres habían jugado un papel central en el desarrollo del movimiento obrero, realizando huelgas en empresas de mano de obra femenina y prestando un apoyo decisivo a las huelgas de los sectores masculinizados, tan decisivo que sin él no habrían podido salir adelante. Y cuando poco a poco las mujeres fueron abriéndose paso en los sindicatos y plantearon sus necesidades, se encontraron con mucha menos solidaridad por parte de sus compañeros hombres de la que ellas les habían dado y les seguían dando.

A comienzos de los ochenta, cuando las trabajadoras proponían en las asambleas de centro de trabajo o en las reuniones de las secciones sindicales que se incluyeran reivindicaciones como la creación de escuelas infantiles en las empresas o medidas de protección para evitar abortos involuntarios por sobreesfuerzos o golpes, estas propuestas eran rechazadas por sus compañeros hombres, a veces incluso con insultos machistas, porque entendían que su lugar estaba en la casa, limpiando y cuidando a los hijos. Y cuando las empresas anunciaban despidos y los sindicatos decidían los criterios para elegir a quienes perderían su empleo, no era raro escuchar que las primeras en salir debían ser las mujeres, ya que «podían tener otro sueldo en casa»[10].

Las mujeres tampoco tuvieron fácil acceso a los órganos de dirección confederales de las centrales sindicales y hasta la década de los noventa no comenzaron a incorporarse las primeras mujeres, aunque en menor proporción que la presencia de mujeres entre la afiliación. La excepción a esta regla fue el Sindicato Labrego Galego, que eligió como secretaria general a Lidia Senra en 1989.

LOS SINDICATOS EN LA POLÍTICA GENERAL

Los sindicatos de clase han tenido desde sus inicios una intensa participación en cuestiones políticas generales, que afectaban al conjunto de los trabajadores, pero que iban más allá de las relaciones laborales e incluso de la política

económica. La dimensión política del sindicalismo fue recogida expresamente en la Constitución española de 1978 como una parte fundamental de la libertad sindical, reconociéndose a los sindicatos el derecho a participar en los organismos públicos que afectaran al bienestar general.

Tres años antes de la aprobación de la Constitución, tras la muerte de Franco en 1975, CCOO fue –junto a las asambleas de trabajadores y las organizaciones políticas antifranquistas– un actor decisivo en la derrota del proyecto de Arias Navarro, el rey Juan Carlos y Manuel Fraga de mantener la dictadura con cambios superficiales. El movimiento obrero fue quien forzó al monarca y a Adolfo Suárez a liderar una transición a un régimen democrático. En los ochenta, CCOO se implicó a fondo en las movilizaciones por la paz y por la salida de España de la OTAN. ELA y LAB en el País Vasco (y en menor medida la CIG en Galicia) participaron de forma continua en el debate político sobre el desarrollo y los límites del sistema autonómico, desde la defensa del derecho de autodeterminación y en el caso de ELA, también desde el rechazo a los atentados de ETA, un rechazo compartido por CCOO y UGT, que llevó a estos dos sindicatos a sumarse a la política antiterrorista del Gobierno.

En los noventa, el conjunto de las organizaciones de clase, y especialmente CCOO, intervinieron de forma decisiva en la lucha contra el racismo, defendiendo los derechos de los trabajadores inmigrantes, su pertenencia a la clase trabajadora en igualdad de condiciones que los nativos, y dejando claro que aquel trabajador que pretendiera mejorar su situación discriminando a los inmigrantes quedaría fuera del sindicato. Además, CCOO con su secretario general Antonio Gutiérrez a la cabeza, desempeñó un papel central en el rechazo a las agresiones racistas contra los temporeros magrebíes en El Ejido (Almería), unas agresiones que fueron encabezadas por el empresario y alcalde del Partido Popular y en las que participó buena parte de la población local.

En los primeros años de la década de los 2000, la iniciativa política más importante de los sindicatos fue su contribución a las movilizaciones contra el apoyo de España a la invasión de Irak por parte de EEUU, una decisión del Gobierno de José María Azar en contra de la opinión de la mayoría de la sociedad incluida la mayoría de los votantes del Partido Popular. Todos los sindicatos participaron en las manifestaciones que reunieron a cientos de miles de personas, además, UGT convocó una huelga general de dos horas contra la guerra, que fue apoyada por el sector crítico de CCOO, la CIG y la CGT.

SUBVENCIONES Y LIBERADOS

Desde su legalización en 1977, los principales sindicatos desarrollaron grandes estructuras organizativas y con el sistema de relaciones laborales de la nueva etapa democrática comenzaron a recibir subvenciones públicas en función de los representantes obtenidos.

Algunas centrales mayoritarias como –CIG y ELA– ajustaron su crecimiento a los ingresos provenientes de las cuotas de sus afiliados, mientras que CCOO y UGT optaron por una mayor expansión soportada tanto por las aportaciones de sus miembros como por las subvenciones públicas.

Los fondos públicos recibidos por los sindicatos eran de dos tipos, finalistas y no finalistas. Los primeros podían utilizarse libremente para mantener la actividad sindical, mientras que los segundos debían destinarse a proporcionar servicios a los trabajadores, fundamentalmente cursos de formación profesional.

Las subvenciones finalistas suponían aproximadamente el 50 por 100 de los ingresos de CCOO y UGT y una parte de ellas fue desviada para financiar sus estructuras organizativas, aunque la actividad propiamente sindical se sufragaba en su mayor parte con las cuotas de la afiliación. En el caso de CCOO y con datos de 2010, los ingresos para mantener la actividad sindical provenían en un 70 por 100 de las cuotas, en un 21 por 100 de los recursos generados por la asesoría jurídica y en un 9 por 100 por subvenciones no finalistas recibidas en función del número de representantes obtenidos en las elecciones sindicales.

Las subvenciones no finalistas por delegados sindicales suponían al final del periodo aquí estudiado 16 millones de euros anuales para el conjunto de los sindicatos, unas cantidades muy inferiores a las subvenciones anuales de las centrales en otros países europeos como Bélgica (donde las organizaciones sindicales recibían 150 millones de euros de las empresas privadas y otros 40 millones de la Administración) o Suecia (300 millones).

El número de sindicalistas a tiempo completo, conocidos como «liberados» era en 2010 de unos 13.900, de los cuales 9.800 correspondían a las

administraciones públicas y 4.100 a las empresas privadas. Esta cifra suponía un 4,5 por 100 de liberados respecto al total de representantes sindicales, un porcentaje notablemente inferior a la media de la UE, donde los liberados eran el 8 por 100 del conjunto de delegados sindicales[11].

Desde distintos sectores se han señalado a las subvenciones estatales y al mantenimiento de las estructuras de CCOO y UGT como las causas principales que llevaron a las centrales más representativas de ámbito español a renunciar desde 1989 a la movilización general y mantenida en el tiempo para confrontar las políticas neoliberales de los gobiernos del PP y del PSOE.

Sin embargo, existen varios elementos que cuestionan este análisis, que ha sido compartido también desde el ámbito sindical por centrales como ELA y por el sector crítico de CCOO. En primer lugar, los fondos públicos recibidos por los sindicatos para la realización de cursos de reciclaje profesional, que como hemos visto fueron desviados parcialmente para sufragar los gastos de UGT y CCOO, no parece que por sí mismos llevaran a primar la estrategia sindical de servicios frente a la de movilización, porque la CIG participó también en la gestión de cursos del FORCEM y al mismo tiempo mantuvo una estrategia basada en la confrontación con los empresarios y con las políticas económicas neoliberales.

En segundo lugar, las subvenciones no finalistas por delegados sindicales electos tampoco pueden identificarse como un elemento desmovilizador, porque estas subvenciones fueron aceptadas por casi todos los sindicatos (con la excepción de la Corriente Sindical de Izquierda), incluyendo a los que defendieron desde sus orígenes la participación directa y la movilización (LAB, CGT, CIG, sindicalismo nacionalista canario) e incluso por una organización como ELA, que evolucionó hacia un modelo sindical más radical.

En tercer lugar, en el resto de Europa, los sindicatos que adoptaron estrategias de mayor movilización y de oposición a las políticas gubernamentales recibieron por lo general subvenciones estatales de mayor cuantía que las percibidas por las dos centrales sindicales mayoritarias de ámbito español.

Todo esto parece indicar que la línea de moderación seguida por CCOO y UGT desde 1989 no se debía a las subvenciones estatales ni al número de liberados, sino que era fruto de decisiones estratégicas de las direcciones de ambas organizaciones, que en el caso de UGT eran compartidas por la práctica totalidad de cuadros y delegados y que en el caso de CCOO eran respaldadas por el 75 por

100 de las bases.

SERVICIOS LABORALES Y NO LABORALES Y SINDICALISMO DE SERVICIOS

El desarrollo de las estructuras sindicales fue de la mano del aumento de los servicios ofrecidos a los afiliados. El servicio más importante prestado por todas las centrales era la asesoría jurídica laboral, que en el caso de ELA (y en menor medida también en el de USO) se complementaba con una caja de resistencia que compensaba parcialmente la pérdida de salarios durante las huelgas largas y ayudaba a mantener las medidas de presión el tiempo necesario para lograr buenos acuerdos. Por otro lado, la gran mayoría de los sindicatos creó fundaciones para impulsar proyectos de cooperación internacional en países de América Latina, África y Asia.

Casi todas las centrales coincidieron también en impulsar fundaciones para conservar los archivos del movimiento obrero y para generar y difundir nuevas ideas y estrategias, en colaboración con especialistas universitarios de primer nivel del ámbito de la economía, la sociología, el derecho y la historia, como Antonio Baylos, Ramón Alós, Pere Beneyto, María Gema Quintero, Rubén Vega, Margarita Vilar, Álvaro Soto o José Babiano (Fundación Primero de Mayo), Juan José Castillo, Carlos Prieto, Luis Enrique de la Villa o Santos Ruesga (Fundación Largo Caballero), Mikel Navarro, Isabel Otxoa o Francisco Letamendia (Manu Robles-Arangiz Fundazioa), Bernardo Máiz o Uxío Breogán (Fundación Moncho Reboiras), o Frank Mintz (Fundación Salvador Seguí).

Además de estos servicios laborales, la mayoría de los sindicatos (entre ellos UGT, CCOO, USO y CIG) desarrollaron también otros servicios no laborales como agencias de viajes y alojamientos turísticos, seguros e incluso cooperativas de vivienda, que se planteaban en todos los casos como un elemento complementario de su actividad principal, que seguía siendo organizativa y reivindicativa.

La central socialista fue un paso más allá, e inspirándose en el modelo sindical alemán, trató de convertir los servicios no laborales en un eje central de su

actividad, por medio de la cooperativa de viviendas PSV. La quiebra del proyecto, provocada por una gestión desastrosa (y no por el desvío de fondos al sindicato ni por el enriquecimiento de sus responsables), acabó con la tentación del modelo de sindicato de servicios. La promoción de cooperativas de viviendas fue realizada también por CCOO y en menor medida por la CIG, pero con un enfoque distinto al de UGT, con proyectos inmobiliarios más pequeños y mejor gestionados, que se concebían como un elemento secundario dentro de una estrategia sindical que seguía orientada a la reivindicación laboral.

Otros sindicatos como –ELA, LAB o CGT– renunciaron a ofrecer a sus afiliados servicios no laborales demostrando así que este tipo de iniciativas no eran necesarias para el desarrollo de las organizaciones sindicales.

LA IMPORTANCIA DE LOS SINDICATOS CONFEDERALES

El desarrollo de las organizaciones sindicales y sus estructuras no supuso la centralización de la actividad sindical. Desde la legalización de los sindicatos en 1977 hasta el final del periodo aquí estudiado, las secciones sindicales y los comités de empresa tuvieron un margen de maniobra muy amplio, mientras que la capacidad de las confederaciones para establecer estrategias llevadas a cabo por las bases fue siempre limitada. Aunque las centrales sindicales muy pronto se consolidaron como las principales organizaciones del movimiento obrero, las dinámicas locales y de base siguieron estando muy presentes, hasta el punto de que una parte sustancial de los delegados de comité de empresa elegidos dentro de las candidaturas de los grandes sindicatos ni siquiera estaban afiliados, sobre todo en las empresas pequeñas y medianas[12].

Las confederaciones sindicales proporcionaron un refuerzo esencial para los comités de empresa, que se concretaba en formación técnica, asesoría jurídica e información y estas organizaciones tuvieron un papel central en la expansión en nuevas empresas y sectores, un elemento clave para que la actividad sindical pudiera mantenerse en el tiempo.

Las secciones sindicales y los comités de empresa reconocían que los sindicatos suponían un apoyo fundamental para su actividad, pero al mismo tiempo eran

frecuentes las diferencias a la hora de decidir la estrategia de la acción sindical en el ámbito local. Estas diferencias llegaron al máximo grado de enfrentamiento dentro de CCOO, donde un sector de las bases, que practicaba un sindicalismo de participación directa y de confrontación con los empresarios chocó con una dirección confederal que no veía con buenos ojos la movilización prolongada en el tiempo, ni siquiera en el ámbito local.

UNA CLASE TRABAJADORA MAYORITARIA PERO POCO ATRACTIVA

Considerando las clases sociales desde un punto de vista socio profesional, desde 1975 hasta 2004, España no fue en ningún momento un país de clases medias. La mayoría social estuvo siempre formada por hombres y mujeres de clase trabajadora, con un porcentaje aproximado del 78 por 100 en la etapa final de la dictadura, y del 65 por 100 en 2004. La disminución lenta y constante de la clase trabajadora fue de la mano de la expansión sostenida de la clase media, que aún siendo siempre minoritaria, creció desde el 15 por 100 en 1977 al 24 por 100 en 2004[13].

Estos porcentajes se han obtenido considerando a todos los autónomos como clase media, aunque de existir datos más detallados, posiblemente una buena parte de estas personas (aproximadamente dos terceras partes) quedarían encuadradas en la clase trabajadora, pues se trata en su mayoría de trabajadores sin personal contratado y dependientes de empresas para organizar su trabajo.

Tabla 7. Clases sociales en España (1977-2004)

Burguesía (Empresarios y grandes propietarios)

Clase media (Profesionales por cuenta ajena, autónomos)

Clase trabajadora

Clase trabajadora in

Clase trabajadora de

Clase trabajadora de

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de S. Martínez García, op. cit.

Los datos de la EPA de 2019 ofrecen unos datos similares, y agrupando las ocupaciones según los criterios socioprofesionales anteriores, la clase trabajadora seguía siendo la clase social mayoritaria y suponía el 65,5 por 100 de la población.

La identificación de las personas con las distintas clases sociales experimentó una evolución diferente. La labor continua de los sindicatos en la reivindicación del valor del trabajo y de la importancia de la clase trabajadora no fue capaz de contrarrestar el discurso predominante en los medios y de los organismos económicos internacionales como la OCDE que promovían el concepto de la clase media como la mayoría social que no era ni rica ni extremadamente pobre.

En 1981, según el Informe Foessa, el 53,2 por 100 de la población se consideraba clase trabajadora, el 42,1 por 100 como clase media y el 4,7 por 100 como clase alta[14]. En 2019, según el barómetro del CIS, el 30,2 por 100 afirmaba pertenecer a la clase trabajadora, el 63 por 100 a la clase media y el 0,2 por 100 a la clase alta[15]. Esto quiere decir que aproximadamente la mitad de las personas de clase trabajadora se veían a sí mismas como integrantes de la clase media, posiblemente no porque pensaran que sus empleos eran similares a los de los profesionales por cuenta propia o a los de directivos con alto grado de autonomía y control sobre su actividad laboral, sino porque se identificaban con el 25 por 100 más rico de la sociedad en su forma de vida y en su nivel de consumo.

UNA CLASE TRABAJADORA DEDICADA A CUIDAR

Los sindicatos de clase fueron las organizaciones que mayor esfuerzo realizaron para defender la importancia de la clase trabajadora, desmontando los tópicos que la asociaban con escasez de cultura, limitada cualificación, pobreza o falta

de iniciativa y al mismo tiempo destacando sus valores de solidaridad, esfuerzo, apoyo mutuo y su contribución a los avances sociales y políticos. El discurso sindical no fue capaz de evitar que una parte sustancial de la clase trabajadora se identificara con la clase media, posiblemente porque la idea de clase trabajadora defendida por los sindicatos se basaba más en el empleo que en el trabajo y tenía poca capacidad para integrar a los diversos sectores que formaban la clase trabajadora.

Hasta mediados de los ochenta, las centrales sindicales identificaban la clase trabajadora con los asalariados de la industria, especialmente con los colectivos más organizados, que en su mayoría era hombres con contratos indefinidos empleados en grandes empresas del metal, la construcción o la minería.

Sin embargo, en términos globales, la clase trabajadora se dedicaba más a cuidar personas que a fabricar, transportar, diseñar o vender[16]. En 2004, al final del periodo aquí estudiando, del total de horas trabajadas en España, el 48,4 por 100 se dedicaban a actividades dentro de las empresas (incluyendo los trayectos), mientras que el 51,6 por 100 de las horas trabajadas se destinaban a proporcionar cuidados sin recibir un salario a cambio en el ámbito familiar.[17] Además, una parte del 48,4 por 100 de las horas trabajadas en las empresas se dedicaba también a cuidar, tanto en profesiones asociadas tradicionalmente a los cuidados (personal de enfermería, bomberos, enseñanza no universitaria) como en otras que en apariencia no tenían nada en común (interventores del ferrocarril, taquilleros del metro…) pero que dedicaban parte de su jornada a ayudar y cuidar a pequeños, mayores y personas con diversidad funcional.

La clase trabajadora era por tanto una clase cuidadora, porque su principal actividad era cuidar. Cuidar en el ámbito doméstico de manera gratuita y cuidar a cambio de un salario en las empresas.

Sin embargo, la mayoría de los sindicatos defendieron la centralidad del empleo (el trabajo asalariado) y no de todo el trabajo (tanto el trabajo asalariado como el trabajo de cuidados realizado de forma gratuita), planteando una visión de la clase trabajadora que no respondía a la realidad de todos los sectores que formaban esta clase, dejando fuera a las mujeres que trabajaban cuidando en el ámbito familiar sin remuneración, dejando con un pie fuera a los parados, que tenían dificultades para reconocerse como trabajadores porque no conseguían acceder a un empleo. Una visión de la clase trabajadora, que no conectaba con la experiencia de trabajadores precarios para quienes el empleo no era una fuente

de realización personal sino de abusos y deterioro de la salud.

A pesar de estas limitaciones, durante las décadas de los noventa y los 2000, los principales sindicatos ampliaron poco a poco su visión de la clase trabajadora, dando pasos hacia el reconocimiento de su diversidad interna y hacia la integración en igualdad de condiciones de los trabajadores de los servicios privados, de la Administración y de los precarios. Sin embargo, las centrales sindicales siguieron considerando que el valor central de la clase trabajadora era el empleo y no el trabajo, insistiendo en no reconocer la importancia del trabajo de cuidados, realizado en su mayor parte por las mujeres.

Desde los sindicatos no se llegó a aceptar que la clase trabajadora era sobre todo una clase cuidadora. Quizá esta aceptación hubiera contribuido a extender una idea de la clase trabajadora en la que todos los trabajadores pudieran reconocerse más fácilmente, desde los obreros del metal a las limpiadoras, desde las profesoras a los oficinistas, desde los agricultores y jornaleros hasta los empleados del comercio y las enfermeras. Una clase trabajadora en la que se reconocieran no solo los currelas, sino también las marujas, sin cuyo trabajo de cuidados no funcionaba nada, y por supuesto, en la que se reconocieran también nuestros jóvenes, los canis y las chonis.

[1] R. Gutiérrez, cit.; R. Alos, P. Beneyto, P. Jódar y otros, La representación sindical en España, Madrid, Fundación 1.o de mayo, 2015; A. Otaegui, op. cit., pp. 193-208.

[2] J. Babiano y J. Tébar, cit.

[3] D. Luque, op. cit.

[4] B. Roca y R. Sánchez, op. cit.; Isa Benítez y Jordi Juan, «El sindicalisme dels sans-culottes i les pétreleuses», Espaifabrica.cat, 30 de julio de 2015.

[5] M. Redero, op. cit., y E. Cerviño, op. cit., p. 298.

[6] CIS, Actitudes ante el empleo y el trabajo, Estudio 2235, 1997,

[7] P. López Calle y R. Ibáñez Rojo, «La conformación del modelo productivo español: el caso paradigmático de la industria del software», Lan harremanak 28

(2013), pp. 70-99.

[8] E. Huerta y V. Salas, «Productividad y tamaño de las empresas: ¿dónde están las palancas para el cambio?», Observatorio Funcas de la empresa y la industria, 2017.

[9] V. Navarro, «Los sindicatos llevan razón», Revista de Estudios 17 (julio 2010).

[10] J. Babiano, «Mujeres, trabajo y militancia laboral bajo el franquismo (materiales para un análisis histórico)», cit., N. Varo, «Mujeres en huelga, Barcelona metropolitana durante el franquismo», cit., y M. Muñoz, «Género, masculinidad y nuevo movimiento obrero bajo el franquismo», en José Babiano (ed.), Del hogar a la huelga, Trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo, Madrid, Fundación 1.o de Mayo/Los Libros de la catarata, 2007.

[11] Encuesta Europea de Empresas de 2009 sobre una muestra de 27.000 empresas con plantilla superior a 10 trabajadores, P. Beneyto, Sobre la legitimidad del sindicalismo, Derechos y fuentes de financiación en España y la Unión Europea, Madrid, Fundación 1.o de Mayo, 2012.

[12] Datos de 2011. P. Jódar, R. Alós y Ó. Molina, «Una breve panorámica de las elecciones sindicales 2011 con apuntes desde su evolución desde 2003», en Fundación 1.o de mayo Anuario sociolaboral 2012. Madrid, Fundación 1.o de Mayo, 2012.

[13] Agrupación del autor por clases sociales a partir de los datos de la EPA en: S. Martínez García, cit., p. 73.

[14] Fundación Foessa, op. cit., p. 72.

[15] CIS, Barómetro de julio 2019, Estudio 3257, pregunta 52 «¿A qué clase social diría usted que pertenece? (respuesta espontánea)».

[16] D. Graeber, «Caring too much, That’s the curse of the working classes», The Guardian, 26 de marzo de 2014.

[17] INE, Encuesta de empleo del tiempo 2002-2003, Madrid, 2004.

Siglas

ABI	Acuerdo Básico Interconfederal
AES	Acuerdo Económico y Social
AFMR	Archivo Fundación Moncho Reboiras
AFPM	Archivo de la Fundación Primero de Mayo.
AFSS	Archivo de la Fundación Salvador Seguí.
AHM	Altos Hornos del Mediterráneo
AHV	Altos Hornos de Vizcaya
AMI	Acuerdo Marco Interconfederal
AP	Alianza Popular
BN-PG	Bloque Nacional-Popular Galego
CAT	Colectivo Autónomo de Trabajadores
CDS	Centro Democrático y Social
CGT	Confederación General del Trabajo
CIG	Confederación Intersindical Galega
CiU	Convergència i Unió
CNT	Confederación Nacional del Trabajo
CNT-AIT	Confederación Nacional del Trabajo – Asociación Internacional
CNT-CV	Confederación Nacional del Trabajo-Congreso de Valencia

CXTG	Confederaxion Xeral de Traballadores Galegos
CCOO	Comisiones Obreras
CEE	Comunidad Económica Europea
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CEPYME	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
CES	Confederación Europea de Sindicatos
COAG	Coordinadora de Organizaciones Agrarias y Ganaderas
CSI	Corriente Sindical de Izquierdas
CSI-CSIF	Confederación Sindical Independiente - Confederación de Sindi
CSIF	Confederación de Sindicatos Independiente y de Funcionarios
CSUT	Confederación de Sindicatos Unitarios de Trabajadores
CXTG	Confederación Xeral dos Traballadores Galegos
EE	Euskadiko Ezkerra
ELA	Eusko Langileen Alkartasuna
ELA-STV	Eusko Langileen Alkartasuna – Solidaridad de Trabajadores Va
ERE	Expediente de regulación de empleo
ESK-CUIS	Ezker Sindikalaren Koordinakundea – Coordinadora Unitaria d
ESK	Ezker Sindikalaren Konbergentzia
ET	Estatuto de los Trabajadores
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial
FORCEM	Fundación para la formación continua

FPE	Fondos de Promoción de Empleo
FUSOA	Fondo Unitario de Solidaridad Obrera de Asturias
HB	Herri Batasuna
IC	Intersindical Canaria
INE	Instituto Nacional de Estadística
INI	Instituto Nacional de Industria
ING	Intersindical Nacional Galega
INHST	Instituto Nacional de Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo
INTG	intersindical nacional dos Traballadores Galegos
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
IU	Izquierda Unida
JOC	Juventud Obrera Católica
KAS	Koordinadora Abertzale Sozialista
LAB	Langile Abertzale Batzordeak
LAIA	Langile Abertzale Iraultzaileen Alderdia.
LCR	Liga Comunista Revolucionaria
MC	Movimiento Comunista
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ORT	Organización Revolucionaria de Trabajadores
OTAN	Organización del Tratado del Atlántico Norte.

PCE	Partido Comunista de España
PCPE	Partido Comunista de los Pueblos de España
PNV	Partido Nacionalista Vasco
PP	Partido Popular
PSOE	Partido Socialista Obrero Español
PSP	Propuesta Sindical Prioritario
PTE	Partido del Trabajo de España
PTE-UC	Partidos de los Trabajadores de España – Unidad Comunista
SLG	Sindicato Labrego Galego
SLMM	Sindicato Libre de la Marina Mercante
STEE-EILAS	Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza de Euskadi-Euskalhe
SOC	Sindicato de Obreros del Campo
SOC	Sindicato Obrero Canario
SOMA-UGT	Sindicato Obrero Minero de Asturias – Unión General de Traba
SU	Sindicato Unitario
SUGC	Sindicato Unificado de la Guardia Civil
SUP	Sindicato Unificado de Policía
UCD	Unión de Centro Democrático
UE	Unión Europea
UGT	Unión General de Trabajadores
UPG	Unión do Povo Galego

USP	Unión Sindical de Policías
USPM	Unión Sindical de la Policía Municipal
ZUR	Zonas de Urgente Reindustrialización

Fuentes

ENTREVISTAS

Entrevista a Jaime Bethancourt, 14 de enero de 2020. Jaime Bethancourt es dirigente de la Intersindical Canaria.

Entrevista a Manuel Burguete y Jesús Urra, 21 de marzo de 2015. Jesús Urra fue militante del EMK, trabajador de Superser y secretario general de las CCOO navarras entre 1971 y 1974. Manuel Burguete fue militante del EMK, trabajador de Union Carbide, vicepresidente del Consejo de Trabajadores de Navarra, presidente del sindicato vertical del metal y secretario general de CCOO de Navarra hasta 1979 y posteriormente militante del sindicato ESK.

Entrevista a Maite Calpena, 15 de diciembre de 2010. Maite Calpena fue miembro del MC, donde formó parte del comité provincial de Madrid como responsable del frente obrero, mientras trabajaba en CITESA. Militante feminista, adscrita a la corriente de la diferencia, tras su expulsión del partido en 1977 participó en el centro de mujeres de Vallecas y fue fundadora de la Comisión pro-derecho al aborto.

Entrevista a Antonio Camargo, 12 de diciembre de 2012; Antonio Camargo fue miembro de la LCR en el frente obrero y fundador de CCOO en la fábrica Robert Bosch.

Entrevista a José Cano, 20 de junio de 2017. José Cano fue fundador de la Unió Sindical de la Policía Municipal y secretario general durante casi toda su trayectoria

Entrevista a José Ramón, 14 de diciembre de 2012. José Ramón fue miembro del grupo autónomo del diario ABC.

Entrevista a Juan Manuel Martínez Morala, 2 de diciembre de 2019. Juan Manuel Martínez Morala fue trabajador del astillero Naval Gijón, sindicalista de

CCOO y uno de los líderes y fundadores de la Corriente Sindical de Izquierda.

Entrevista a Javier Romeo, 24 de mayo de 2010; Javier Romeo participó en la lucha antifranquista en la universidad desde FECO y posteriormente se integró en el MC. Desarrolló su militancia en el movimiento obrero, contribuyendo a la creación de las CCOO de fábrica Robert Bosch. Participó en el intento de formar un comité de huelga unificado durante los conflictos de enero de 1976 y perteneció a la primera dirección electa de la Unión Sindical de Madrid Región.

Entrevista a Manuel Sánchez Terán, 2 de diciembre de 2019. Manuel Sánchez Terán comenzó a trabajar en Duro Felguera desde 1974 donde se afilió a CCOO y fue presidente del comité de empresa desde 1990. Tras ser incluido en el despido colectivo de 232 trabajadores de 1993, fue el líder de la asamblea de despedidos hasta el final del conflicto.

Entrevista a Pepe Torres, 8 de julio de 2010; Pepe Torres fue miembro de FECO, MC y CCOO. Trabajador de la construcción, impulsó la «comisión asesora», que jugó un papel determinante en la negociación del convenio del sector en 1976. Dirigente de CCOO, formó parte del secretariado confederal elegido en la asamblea de Barcelona de 1976. En 1977 fue expulsado del MC junto a la mayoría del comité de Madrid.

ARCHIVOS CONSULTADOS

Fundación Primero de Mayo

Fundación Largo Caballero

Archivo de la Unión Sindical Obrera.

Fundación Salvador Seguí

Fundación Anselmo Lorenzo

Fundación Moncho Reboiras (Archivo Online)

Fundación Manu Robles Arangiz (Archivo Online)

PUBLICACIONES CONSULTADAS

CCOO

Gaceta Sindical

UGT

Unión

USO

Unión Sindical

El proyecto

CGT

Rojo y Negro

Libre Pensamiento

CNT

CNT

ELA

Landeia

INTG

Eixo

CXTG

Adiante

CIG

Tempo sindical

USPM

Policías de Azul

Otras fuentes

BOE n.o 243, de 10 de octubre de 1984, páginas 29.418 a 29.426, (Acuerdo Económico y Social).

CIS, «Sindicatos, Estudio 2088», 1994

CIS, «Actitudes ante el empleo y el trabajo, Estudio 2235», 1997

CIS, «Barómetro de julio 2019, Estudio n.o 3257», 2019

Instituto Nacional de Estadística, «Encuesta de Población Activa», series históricas.

Instituto Nacional de Estadística, «Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003», Madrid, 2004.

Instituto Nacional de Estadística, «Encuesta de Empleo del Tiempo», 2011.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, «IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo», 1999.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, «V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo», 2003.

Ministerio de Trabajo e Inmigración, «Encuesta de calidad de vida en el trabajo». Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010.

Tribunal de Cuentas, «Informe n.o 567 de fiscalización sobre los fondos públicos destinados a la formación continua de trabajadores, Ejercicios 1996, 1997 y 1998», 2002.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

Ahedo, Igor, «Ezker Sindikalaren Konbergentzia» en Auñamendi Eusko Entziklopedia [http://aunamendi.eusko-ikaskuntza.eus/es/ezker-sindikalaren-konbergentzia/ar-153882/].

Alos, Ramón, Afiliación y representación del sindicalismo en España y en la Unión Europea, Madrid, Fundación 1.o de Mayo, 2014.

Alos, Ramón; Beneyto, Pere; Jódar, Pere Jódar y otros, La representación sindical en España, Madrid, Fundación 1.o de mayo, 2015.

Albert, Cecilia y Moreno, Gloria, «Diferencias salariales entre el sector público y privado español: un modelo de switching», Estadística española 143 (1998), pp. 167-193.

Andrade, Juan y Anguita, Julio, Atraco a la memoria, Un recorrido histórico por la vida política de Julio Anguita, Madrid, Akal, 2015.

Babiano, José, Emigrantes, cronómetros y huelgas, Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (Madrid, 1951-1977), Madrid, Siglo XXI, 1995.

—, «Mujeres, trabajo y militancia laboral bajo el franquismo (materiales para un análisis histórico)», en J. Babiano (ed.), Del hogar a la huelga, Trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo, Madrid, Fundación 1.o de Mayo/Los Libros de la catarata, 2007.

—, «Auge y declive de la ciudad proletaria, Madrid, del franquismo a la democracia», en J. Tébar (ed.), El movimiento obrero en la gran ciudad, De la movilización sociopolítica a la crisis económica, Barcelona, El Viejo Topo, 2011.

Babiano, José y Tébar, Javier, «La parábola del sindicato en España, Los movimientos sindicales en la transición larga, a través del caso de CCOO (1975-1986)», Comunicación al XIII Congreso de la Asociación de Historia Contemporánea, 2016.

Beneyto, Pere, «Desmontando el discurso antisindical», en Anuario sociolaboral 2012 (Fundación 1.o de Mayo).

—, Sobre la legitimidad del sindicalismo, Derechos y fuentes de financiación en España y la Unión Europea, Madrid, Fundación 1.o de Mayo, 2012.

Bilbao, Andrés, «Trabajadores, gestión económica y crisis sindical», en Faustino Miguélez y Carlos Prieto, Las relaciones laborales en España, Madrid, Siglo XXI de España, 1995.

Borderías, Cristina y otros, «Los eslabones perdidos del sindicalismo democrático: la militancia femenina en las CCOO de Catalunya durante el franquismo», Historia Contemporánea 26 (2003), pp. 161-206.

Bustillo, Joserra, Historia del sindicato LAB II: hator gorrira! (2000-2005), Navarra, Txalaparta, 2007.

Cabrero, Claudia, «Asturias, las mujeres y las huelgas», en José Babiano (ed.),

Del hogar a la huelga, Trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo, Madrid, Fundación 1.o de Mayo / Los Libros de la catarata, 2007, pp. 189-244.

Cano, Ernest, «La extensión de la precariedad laboral como norma social» Sociedad y Utopía 29 (abril de 2007).

Casanellas, Pau, Morir matando, El franquismo ante la práctica armada, 1968-1977, Madrid, Catarata, 2014.

Castejón, Emilio, «El accidente de trabajo a lo largo de los 20 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales», en UGT, 20 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Madrid, Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2015.

Castillo, Juan José, «Reestructuración productiva y organización del trabajo», en Faustino Miguélez y Carlos Prieto (eds.), Las relaciones laborales en España, Madrid, Siglo XXI de España, 1995.

—, «Accidentes laborales en España, La construcción social de la normalidad», en Rafael Díaz Salazar (ed.), Trabajadores precarios, El proletariado del siglo XXI, Madrid, HOAC, 2003.

Castillo, Juan José y López Calle, Pablo, Los obreros del Polo, Una cadena de montaje en el territorio, Madrid, Editorial Complutense, 2003.

Cerviño, Emma, Políticas de representación sindical: UGT y CCOO ante el empleo temporal, 1977-1997, Madrid, Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales, 2003.

CCOO, Repensar el sindicato, Madrid, CCOO, 2016.

De La Hoz, Josep María, Història de la USOC, Lleida, Pagès editors, 2017.

De La Villa, Luis Enrique, La transición política y los trabajadores, Anuario de las relaciones laborales en España 1977, Madrid, Ediciones de la Torre, 1978.

De Mingo Blasco, José Antonio, «La conflictividad laboral en Madrid bajo el franquismo (1940-1975)», en Álvaro Soto (dir.), Clase obrera, conflicto laboral y representación sindical (evolución socio-laboral de Madrid 1939-1991), Madrid,

Ediciones GPS, 1994.

Díaz Sánchez, P., «El trabajo en la confección-textil: un oficio de mujeres», Espacio, Tiempo y Forma. Serie V. Historia Contemporánea 19 (2007), pp. 371-392.

Durán, María Ángeles, El ama de casa. Crítica política a la economía doméstica, Madrid, ZYX, 1978.

Elorrieta, Joxe, Renovación sindical, Una aproximación a la trayectoria de ELA, Bilbao, Txalaparta, 2012.

Estrada, Bruno, «El fin del trabajo», Ctxt, 18 de enero de 2017 [https://ctxt.es/es/20170118/Firmas/10556/debate-trabajo-sindicatos-innovacion-tecnologica-desigualdad-social.htm].

Etxezarreta, Miren, «La economía política del proceso de acumulación», en Miren Etxezarreta (coord.), La reestructuración del capitalismo en España 1970-1990, Barcelona, Icaria, 1991.

Federici, Silvia, Wages against Housework, Bristol, Falling Wall Press, 1975.

—, El patriarcado del salario, Críticas feministas al marxismo, Madrid, Traficantes de Sueños, 2018.

Fernández, Fernando; Garrido, Luis y Toharia, Luis, «Empleo y paro en España, 1976-1990», en Faustino Miguélez y Carlos Prieto (eds.), Las relaciones laborales en España, Madrid, Siglo XXI de España, 1995.

Fernández Navarrete, Donato, «La economía de la democracia (1975-2000). Crisis y recuperación», en Álvaro Soto Carmona (coord.), Historia de la España actual, 1939-2000, Autoritarismo y democracia, Madrid, Marcial Pons, 2001.

Fernández Navarrete, Donato y Matías, Gustavo, «Ajuste estructural de la economía española y negociaciones con las Comunidades Europeas durante el primer gobierno socialista (1982-1985)», Historia del Presente 8 (2006), pp. 39-60.

Fernández-Cavada, José Luis y Ortuño, Sigfredo, «Efectos del PER sobre la oferta de trabajo rural», Hacia Un Nuevo Sistema Rural, Serie Estudios 99

(1995).

Florido, David; Roca, Beltrán y Molina, José Luis, «Tightening the Screws: Autonomy, Collective Action, and Violence in Puerto Real During the Second Shipbuilding Restructuring», Anthropological Quarterly 86/3 (2013) pp. 891-922.

Führer, Ilse Marie, Los Sindicatos en España, De la lucha de clases a estrategias de cooperación, Madrid, CES, 1996.

Fundación Foessa, Informe sociológico sobre el cambio social en España, 1975-1985, Madrid, Euramérica, 1983.

Gálvez, Sergio, Modernización socialista y reforma laboral (1982-1992), tesis doctoral dirigida por Julio Aróstegui, Universidad Complutense de Madrid, 2013.

—, La gran huelga general, El sindicalismo contra la modernización socialista, Madrid, Siglo XXI de España, 2017.

García, Monserrat y Castañeda, Rosario, «La enfermedad laboral a lo largo de los 20 años de PRL», en UGT, 20 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Madrid, Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2015.

García De Polavieja, Javier, Estables y precarios desregulación laboral y estratificación social en España, Madrid, CIS, 2003.

Giménez Muñoz, Maria del Carmen, «Sindicalismo en España: SATSE (1986-1994)», en Manuela Aroca y Rubén Vega (eds.), Análisis históricos del sindicalismo en España, Del franquismo a la estabilidad democrática (1970-1994), Madrid, Fundación Largo Caballero, 2013.

González, José, «La sindicalización de los trabajadores técnicos y cuadros intermedios en España, La experiencia de la UGT (1975-1994)», en Manuela Aroca y Rubén Vega (eds.), Análisis históricos del sindicalismo en España, Del franquismo a la estabilidad democrática (1970-1994), Madrid, Fundación Largo Caballero, 2013.

González de Andrés, Enrique, «La lucha contra el cierre de Altos Hornos del Mediterráneo de Sagunto (Valencia)», Espacio, tiempo y forma. Serie V, Historia

Contemporánea 23 (2011), pp. 201-241.

Gutiérrez, Antonio, «Europeísmo inherente a CCOO, La adhesión de España a la Unión Europea desde una perspectiva sindical», en Ramón Baeza, 30 años de España en la Unión Europea: una perspectiva sindical, Madrid, Fundación Primero de Mayo, 2015.

Gutiérrez, Pepe, Miniwatt-Philips, La memoria obrera, Barcelona, El Viejo topo, 2003.

Gutiérez, Rodolfo, «La representación sindical, Resultados electorales y actitudes hacia los sindicatos», Documentos de trabajo (Universidad de Oviedo, Facultad de ciencias económicas) 72 (1994).

Homs, Oriol, «Cualificación y formación en las empresas españolas», En Faustino Miguélez y Carlos Prieto, Las relaciones laborales en España, Madrid, Siglo XXI de España, 1995.

Huerta, Emilio y Salas, Vicente, «Productividad y tamaño de las empresas: ¿dónde están las palancas para el cambio?», Observatorio Funcas de la empresa y la industria, 2017.

Hurtado De Mendoza y Alba, Rafael, CSI-CSIF, 20 años de historia, Madrid, CSIF, 1999.

International Labour Organization, World Employment Social Outlook, The changing nature of Jobs, Geneva, International Labour Office, 2015.

Izquierdo, Mario; Moral, Esther y Urtasun, Alberto, El sistema de negociación colectiva en España: un análisis con datos individuales de convenios, Madrid, Banco de España, 2003.

Jódar, Pere; Alós, Ramón y Molina, Óscar, «Una breve panorámica de las elecciones sindicales 2011 con apuntes desde su evolución desde 2003», en Fundación Primero de Mayo Anuario sociolaboral 2012, Madrid, Fundación 1.o de Mayo, 2012.

Kaiero, Andoni, «Implantación y perfil de los sindicatos en Euskadi», Revista Española de Investigaciones Sociológicas 54 (1991), pp. 65-112.

Köhler, Holm-Detlev, El movimiento sindical en España, Transición democrática, regionalismo y modernización económica, Madrid, Fundamentos, 1995.

—, Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico, Madrid, Fundación Alternativas, 2008.

Köhler, Holm-Detlev y Calleja, José Pablo. Trade unions in Spain. Organization, Environment, Challenges. Friedrich Ebert Stiftung, 2013.

Kortabarria, Germán, No pudimos ser amables, ELA 1976-2006, Navarra, Pamiela, 2016.

Ledo, Tareixa, Lidia Senra, A historia dun liderado entrañable, Santiago de Compostela, Laiovento, 2010.

Letamendia, Francisco, ELA 1976-2003, Sindicalismo de contrapoder, Bilbao, Manu Robles-Arangiz Institutoa, 2004.

Lan Harremanen Kontseilua, Elecciones sindicales en la CAPV, Procesos y resultados, Bilbao, Lan Harremanen Kontseilua, 2008.

Leira, Xan, Manuel Mera, a paixón militante, Vigo, Xerais, 2000.

López Calle, Pablo e Ibáñez Rojo, Rafael, «La conformación del modelo productivo español: el caso paradigmático de la industria del software», Lan harremanak 28 (2013), pp. 70-99.

Luque, David, Las huelgas en España: intensidad, formas y determinantes, tesis doctoral dirigida por Rodolfo Gutiérrez y Holm-Detlev Köhler, Oviedo, Universidad de Oviedo, 2010.

Majuelo, Emilio, Historia del sindicato LAB, Langile Abertzale Batzordeak (1975-2000), Tafalla, Txalaparta, 2000.

Marín Arce, José Manuel, «La fase dura de la reconversión industrial 1983-1986», Historia del Presente 8 (2006).

Martínez García, Saturnino, Estructura social y desigualdad en España, Madrid, Catarata, 2013.

Mauri, Mercedes y otros, La batalla del Ramón y Cajal, Y otras batallas en defensa de la sanidad pública, Una mirada autocrítica desde el sindicalismo, Madrid, Kehaceres, 2005.

Méndez, Cándido «Un pasado con éxito, un futuro con interrogantes», en Santos Ruesga, Fernando Valdés y José María Zufiaur (coords.), Transformaciones laborales en España. A XXV años de la promulgación el Estatuto de los Trabajadores, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005.

Mera, Manuel, A reconversión naval de 1984 na Galiza, Tres folgas xerais, protesta de clase e conciencia de país, A Coruña, FESGA, 2010.

—, O sindicalismo galego na transición 1972-1982, A Coruña, Fundación Moncho Reboiras, 2016.

Miguélez, Faustino, «Las organizaciones sindicales», en Faustino Miguélez y Carlos Prieto, Las relaciones laborales en España, Madrid, Siglo XXI de España, 1995.

Monserrat, Octavio (coord.) Educación y sindicalismo de clase, El Sindicato de Enseñanza de CCOO de Asturias (1978-2013), Oviedo, KRK, 2014.

Morán, Agustín, «Auge y crisis de los grandes acuerdos sociales de los 80, De la clase obrera al mercado de trabajo», Cuadernos de Relaciones Laborales 9 (1996), pp. 30-32.

Moreno Preciados, Juan, Sindicatos sin fronteras, La Confederación Europea de Sindicatos (1973-1999) y la afiliación de CCOO, Madrid, GPS, 1999.

—, El Metal de Comisiones, Las Comisiones Obreras metalúrgicas en el franquismo, La federación del Metal 1976-1995, Madrid, Fundación Primero de Mayo, 2014.

Moreno, Rita «Las secretarías de la mujer del metal» En MORENO, Juan, El Metal de Comisiones, Las Comisiones Obreras metalúrgicas en el franquismo, La federación del Metal 1976-1995, Madrid, Fundación Primero de Mayo, 2014.

Muñoz, Mayka, «Género, masculinidad y nuevo movimiento obrero bajo el franquismo» en José Babiano (ed.), Del hogar a la huelga, Trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo, Madrid, Fundación 1.o de Mayo/Los

Libros de la catarata, 2007.

—, El legado de la solidaridad, Historia de CCOO en los sectores de la construcción y los servicios, Madrid, Bomarzo, 2017.

Narvalaz, Isabel, Ser autónomo/a en Navarra, Navarra, AIN, 2006.

Navarro, Mikel, Política de reconversión: balance crítico, Eudema, Madrid, 1989.

Navarro, Vicenç, El subdesarrollo social de España, Causas y consecuencias, Barcelona, Anagrama, 2006.

—, «Los sindicatos llevan razón», Revista de Estudios 17 (julio 2010).

Navarro, Vicenç y TUR, Marta, El empleo público en España no es excesivo, Madrid, Fundación 1.o de Mayo, 2009.

Obiol, Sandra y Pardo, Amparo, De la fábrica al consumidor: historias de vida y comportamientos de consumo, El sector de la confección en el País Valencià, Valencia, Setem, 2011.

Oecd, Under pressure: the squeezed middle class. Paris, OECD Publishing, 2019.

Oliet, Albert, La concertación social en la democracia española: crónica de un difícil intercambio, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2004.

Otaegui Amaia, «¿Crisis de la representación del sindicato?», En Jesús Cruz, Remedios Menéndez y Magdalena Nogueira (coords.), Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales, Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez, Madrid, Bomarzo, 2017.

Pereira, Dionisio; Díeguez Uxío-Breogán y Maíz, Bernardo, Síntese histórica do movemento obreiro galego, das orixes até 1984. Coruña, FESGA, 2010.

Pérez, Manuel; Ruesga, Santos y Viñas, Ana, «Mercado de trabajo y relaciones laborales», en José Manuel García, Economía española, Estructura y regulación, Madrid, Paraninfo, 2014.

Pérez Collado, Antonio, De la ilusión a la indignación, 35 años de Ford en España, ¿Obreros felices y sindicalistas resignados?, Valencia, L'Eixam, 2012.

Pérez Díaz, Víctor, «Elecciones sindicales, afiliación y vida sindical local de los obreros españoles de hoy», Revista Española de Investigaciones Sociológicas 6 (1987).

Pitxer, Josep; Sánchez, Amat; Lorente, Raúl y Guamán, Lorente, «La dinámica de la temporalidad en el mercado laboral español en las dos últimas crisis: cambios normativos, modelo productivo y prácticas empresariales», Comunicación presentada en las XIV jornadas de Economía Crítica, Valladolid, 2014.

Prieto, Carlos, «Entrevista a Rubén Vega», en Carlos Prieto (coord.), IKE Retales de la reconversión, Madrid, La Dinamo, 2004.

—, «Las descamisadas de la reconversión», en Carlos Prieto (coord.), IKE Retales de la reconversión, Madrid, La Dinamo, 2004.

Ramón Dangla, Remedios, «Crisis económica, globalización y FOGASA: la estrategia de la industria del calzado para sobrevivir, El caso de Alicante: 1980-1991», Economía Industrial 385 (2012), pp. 137-148.

Raso, Rebeca, «Las luchas de las campesinas gallegas: La secretaría das mulleres del Sindicato Labrego Galego», Revista Andaluza de Antropología 14 (2018).

Recio, Albert, «Reestructuración productiva y organización del trabajo», en Faustino Miguélez y Carlos Prieto (eds.), Las relaciones laborales en España, Madrid, Siglo XXI de España, 1995.

—, «Precariedad laboral: reversión de los derechos sociales y transformación de la clase trabajadora», Sociedad y Utopía 29 (abril de 2007).

Redero, Manuel «Los sindicatos en la democracia: de la movilización a la gestión», Historia y Política 20 (2008), pp. 129-158.

Roca, Beltrán, «Izquierda radical, sindicalismo y acción colectiva en Andalucía (1976-2012)», Cuaderno de Relaciones Laborales 32/2 (2014), pp. 439-468.

Roca, Beltrán y Díaz, Ibán, «De la tierra a los supermercados: el SAT como ejemplo de particularismo militante y de renovación sindical», Anuari del conflicte social 2 (2012).

Roca, Beltrán y Sánchez, Rubén, «Adversarios del sindicalismo, Un análisis del discurso antisindical en el diario español La Razón», Athenea Digital 17/3 (2017), pp. 3-28.

Rodríguez, Emmanuel, Por qué fracasó la democracia en España, La transición y el régimen del ’78, Madrid, Traficantes de sueños, 2015.

Rodríguez, Jacinto, «Evolución de la población activa, ocupación y paro en España, 1976-1996», Política y Sociedad 26 (1997).

Rodríguez-Peña, Pablo, Lucha obrera en la EMT 1976-1990-1992, Madrid, Plataforma Sindical EMT, 2010.

Roldán José, PEGASO, Del paternalismo a la desregulación, Las relaciones laborales entre 1954 y 1994, Madrid, autor-editor, 2013.

Ruesga Benito, Santos, Al otro lado de la economía. Cómo funciona la economía sumergida en España, Madrid, Pirámide, 1988.

Ruiz, Francisco; García, Antonio y Lizano, Vicenç, El estilo sindical del Baix Llobregat. El sindicalismo bajo la dictadura franquista 1960-1976, Barcelona, CCOO Baix Llobregat, 2003.

Salvador, Néstor, La democratización del mundo rural andaluz, El caso del SOC, 1978-1988, Granada, Universidad de Granada, 2013.

Sánchez, A., Dossier Laforsa [http://almedacornella.blogspot.com/2010/04/la-huelga-de-laforsa-1974-197.html].

Serrano del Rosal, R., Transformación y cambio del sindicalismo español contemporáneo, Córdoba, CSIC, 2000.

Sola, Jorge, Campillo, Inés, «La precarización en su contexto: desarrollo y crisis del régimen de empleo en España», Papeles de relaciones sociales y laborales 140 (2017).

Soto, Álvaro, «Comisiones Obreras en la transición y la consolidación democrática: de la asamblea de Barcelona a la huelga general del 14D», en David Ruiz (coord.), Historia de Comisiones Obreras 1958-1988, Madrid, Siglo XXI de España, 1994.

—, «Introducción», Historia del Presente 8 (2006), pp. 9-12.

—, «Una acción más reformista que socialdemócrata», Historia del Presente 8 (2006), pp. 13-37.

Standing, Guy, «Por qué el precariado no es un concepto espurio», Sociología del Trabajo 82 (2014).

Taboadela, Obdulia, La afiliación sindical: hacia una aproximación del sistema de representación de intereses en el sindicalismo español contemporáneo, Madrid, Universidad Complutense de Madrid, tesis doctoral dirigida por Víctor Pérez Díaz, 1993.

Valdaliso, Jesús María, «Crisis y reconversión de la industria de construcción naval en el País Vasco», Ekonomiaz 54 (2003), pp. 53-69.

Van Der Meer, Marc, Trade Union Development in Spain, Past Legacies and Current Trends, Mannheim, Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, 1997.

Varios Autores, Reinosa contra el miedo, Madrid, Revolución, 1989.

Varo, Nadia, «Mujeres en huelga, Barcelona metropolitana durante el franquismo», en José Babiano (ed.), Del hogar a la huelga, Trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo, Madrid, Fundación 1.o de Mayo/Los Libros de la catarata, 2007, pp. 139-189.

Vega, Rubén, La Corriente Sindical de Izquierda, Un sindicalismo de movilización, Gijón, Ediciones de la Torre, 1991.

—, Crisis industrial y conflicto social: Gijón 1975-1995, Gijón, Trea, 1996.

—, Historia de la UGT, La reconstrucción del sindicalismo en democracia, Madrid, Siglo XXI de España, 2011.

—, «Arden las calles, Movilización radical y luchas por el empleo en Naval Gijón», Sociología del Trabajo 90 (2017).

Vilar-Rodríguez, Margarita, «El trabajo como pieza clave del puzle de la economía española: algunas reflexiones desde la historia económica (1939-2016)», Historia, Trabajo y Sociedad 8 (2017), pp. 35-63.

Wilhelmi, Gonzalo, Romper el consenso, La izquierda radical en la transición (1975-1982), Madrid, Siglo XXI de España, 2016.

—, «Una policía al servicio del pueblo, Sindicalismo, democratización de la policía y política de seguridad ciudadana durante la transición y los gobiernos socialistas (1976-1996)», En Fundación Salvador Seguí (coord.) Las otras protagonistas de la transición, Izquierda radical y movilizaciones sociales, Madrid, FSS Ediciones, 2018.

Ysàs, Pere, «Movilización y desmovilización obrera» en Javier Tébar (ed.), El movimiento obrero en la gran ciudad, De la movilización sociopolítica a la crisis económica, Barcelona, El Viejo Topo, 2011.

—, «Cambio y continuidades: tres lustros de gobiernos socialistas», Ayer 84 (2011), pp. 27-32.

Zuazo, Larraitz, «Nosotras, mujeres de Euskalduna», dirigida por Larraitz Zuazo, guión de Larraitz Zuazo y Araitz Rodríguez, 2016

Zufiaur, José María, «El ABI: la primera manifestación de legislación laboral negociada en España», en VV.AA., 25 años del Estatuto de los Trabajadores (1980-2005), Madrid, Fundación Largo Caballero, 2005.

PINCHE AQUÍ

La colección REVERSO Historia crítica tiene como objetivo ofrecer miradas alternativas sobre la historia. Tiene preferencia por los procesos sociales, políticos y culturales de las últimas décadas, pero también por aquellos que, pese a ser más remotos, sean objeto de debate y controversia en la actualidad. Recupera el ideal clásico de analizar el pasado para entender mejor el presente, pero aspira también a penetrar en el presente para desentrañar los relatos que desde él se construyen sobre el pasado. La colección publica libros respaldados por una investigación rigurosa, pero atractivos para un grupo amplio de lectoras y lectores inquietos. No quiere glosas, redundancias, ni acomodo a los consensos historiográficos establecidos, sino ideas propias y atrevidas que miren de forma crítica la realidad. No aspira a construir ningún nuevo consenso sobre el pasado, sino a disentir con fundamento y a reproducir el disenso también en su interior.

REVERSO Historia crítica concibe la historia en un sentido amplio y transdisciplinar muy alejado de las habituales divisiones burocráticas y corporativas del conocimiento. Quiere dar más voz a una nueva generación de autoras y autores que ya se están haciendo oír, pero también a quienes lo hicieron con voz propia en tiempos más monótonos.

Quiere ser, en definitiva, una forma rigurosa, ágil, plural, discrepante y crítica de mirar al pasado y al presente.